

**PENGARUH TEKNOLOGI INFORMASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI
DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA
KANTOR WILAYAH BADAN PERTANAHAN NASIONAL PROVINSI
SULAWESI SELATAN**



SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Meraih Gelar
Sarjana Manajemen (S.M) Pada Jurusan Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
UIN Alauddin Makassar

OLEH:

IRSAL NURARIANSYAH

NIM : 90200115117

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI ALAUDDIN MAKASSAR
2019**

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Mahasiswa yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Irsal Nurariansyah
NIM : 90200115117
Tempat / Tgl.Lahir : Makassar, 8 November 1996
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Jurusan : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Alamat : Jl. Sibula Dalam Lr. II No. 5 RT. 003 RW. 005 Kel.
Layang Kec. Bontoala Kota Makassar.
Judul : Pengaruh Teknologi Informasi Terhadap Kinerja
Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel
Mediasi Pada Kantor Wilayah Badan Pertanahan
Nasional Provinsi Sulawesi Selatan

Menyatakan dengan sesungguhnya dan penuh kesadaran bahwa skripsi ini benar dan hasil karya sendiri. Jika kemudian hari terbukti bahwa ia merupakan duplikat, tiruan atau dibuat orang lain, sebagian atau seluruhnya, maka skripsi ini dan gelar yang diperoleh karenanya batal demi hukum.

Samata-Gowa, November 2019

Penyusun



IRSAL NURARIANSYAH
NIM : 90200115117

PENGESAHAN SKRIPSI



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI ALAUDDIN MAKASSAR
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Kampus I : Jl. Sultan Alauddin No. 63 Makassar ■ (0411) 864924, Fax. 864923
Kampus II : Jl. H.M. Yasin Limpo Romangpolong – Gowa . ■ 424835, Fax424836

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi yang berjudul “Pengaruh Teknologi Informasi terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sulawesi Selatan”, yang disusun oleh Irsal Nurariansyah, NIM 90200115117, Mahasiswa Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Alauddin Makassar, telah diuji dan dipertahankan dalam sidang munaqasyah yang diselenggarakan pada tanggal 14 November 2019 bertepatan dengan 17 Rabi’ul-Awwal 1441, dan dinyatakan telah dapat diterima sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.

Samata-Gowa, 14 November 2019

1 Rabi’ul-Awwal 1441

DEWAN PENGUJI

Ketua	: Prof. Dr. H. Abustani Ilyas, M.Ag.	(.....)
Sekretaris	: Dr. Hj. Rika Dwi Ayu Parmitasari, SE., M. Comm.	(.....)
Munaqasyah I	: Dr. Syaharuddin, M.Si.	(.....)
Munaqasyah II	: Ahmad Efendi, SE., M.Si.	(.....)
Pembimbing I	: Hj. Eka Suhartini, SE., MM.	(.....)
Pembimbing II	: Mustafa Umar, S.Ag., M.Ag.	(.....)

Diketahui Oleh:

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN

Alauddin Makassar

Prof. Dr. H. Abustani Ilyas, M.Ag.

NIP. 19661130 199303 1 003

KATA PENGANTAR



Puji syukur penulis panjatkan kepada Allah swt. atas limpahan rahmat dan hidayahnya sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi yang berjudul “PENGARUH TEKNOLOGI INFOMASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA KANTOR WILAYAH BADAN PERTANAHAN NASIONAL PROVINSI SULAWESI SELATAN” tepat pada waktunya

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan dan masih banyak terdapat kekurangan baik dari segi teknik penulisan maupun dari segi penyajian materi. Karena itu, saran dan kritik yang bersifat membangun penulis diharapkan demi penyempurnaan laporan berikutnya. Dalam masa penulisan ini banyak terdapat bantuan dari berbagai pihak.

Pada kesempatan ini, penulis hendak menyampaikan terima kasih yang tak terhingga kepada kedua orang tua saya, ayahanda Syamsul Bahri dan ibunda Irmawati yang telah memberikan semangat, dan dukungannya serta doa yang tak ada hentinya dalam penyelesaian penulisan skripsi ini.

Tidak lupa penulis juga mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Drs. Hamdan Juhannis, M.A, selaku Rektor Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar.

2. Bapak Prof. Dr. H. Abustani Ilyas, M.Ag, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar.
3. Ibu Hj. Rika Dwi Parmitasari, SE., M.Comm. selaku Ketua jurusan Manajemen.
4. Bapak Muh. Akil Rahman, SE., M.Si, selaku Sekertaris jurusan Manajemen.
5. Ibu Hj. Eka Suhartini, SE., MM, selaku dosen Penasehat Akademik yang telah mendidik selama masa perkuliahan, sekaligus pembimbing yang telah memberikan bimbingan, mengoreksi serta memberikan masukan dan dukungan yang membangun dalam proses penyelesaian skripsi ini.
6. Bapak Mustafa Umar, S.Ag., M.pd, selaku pembimbing II atas kesediaannya untuk membimbing penulis dalam proses penyusunan skripsi dengan arahan, koreksi dan masukannya yang membangun dalam proses penyusunan skripsi sampai taraf penyelesaian.
7. Bapak Dr. Syaharuddin, M.Si, selaku dosen penguji I yang telah menguji penulis dalam membuat skripsi ini.
8. Bapak Ahmad Efendi, SE., M.Si, selaku dosen penguji II yang telah menguji penulis dalam membuat skripsi ini.
9. Pegawai kantor Wilayah Badan Pertanahan Provinsi Sulawesi Selatan, Bapak Syamsul Alam, dan Bapak Kadarusman serta seluruh pegawai atas kesempatan dan bantuan yang diberikan kepada penulis dalam melakukan

penelitian dan memperoleh informasi yang diperlukan selama penulisan skripsi ini.

10. Segenap Dosen dan Staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar.

11. Kepada keluarga saya terutama buat saudara kandung, sepupu, dan keluarga besar saya, terima kasih atas doa dan dukungannya.

12. Kepada yuni kartini yang telah banyak membantu dan memberikan motivasi serta masukan kepada penulis untuk menyelesaikan penulisan skripsi ini.

13. Kepada teman-teman seperjuangan terkhusus Manajemen angkatan 2015, yang tidak bisa saya ucapkan satu persatu. Semoga kita semua dapat meraih kesuksesan.

14. Kepada senior-senior dan junior-junior Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar yang telah memberikan semangat serta dukungan sehingga selesainya skripsi penulis.

15. Kepada teman-teman kelas Manajemen Sumber Daya Manusia B yang telah memberikan dukungan dan doa dalam menyelesaikan skripsi penulis.

16. Kepada semua sahabat Gembel Hensom terima kasih atas semangat dan dukungannya serta doanya dalam menyelesaikan skripsi penulis.

17. Seluruh teman-teman KKN angkatan 60 di Kelurahan Bentenge Kecamatan Mallawa, Kabupaten Maros dan terkhusus kepada saudara tak sedarah di posko KKN diantaranya: Saudari Nurul, Isma, Amel, Hikma, Rahma, Silvi, dan saudara, Ardi, Fahmi, dan Hendra.

Akhirnya penulis berharap semoga skripsi yang sederhana ini dapat bermanfaat bagi penulis khususnya dan bagi pembaca umumnya.

Terima Kasih. Wassalamua'alaikum Wr. Wb.

Samata-Gowa, November 2019

Penulis,

IRSAL NURARIANSYAH
NIM : 90200115117

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
ALAUDDIN
M A K A S S A R

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	ii
PENGESAHAN SKRIPSI.....	iii
KATA PENGANTAR.....	iv
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR GAMBAR.....	xi
ABSTRAK	xii
BAB I PENDAHULUAN	1-16
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	9
C. Hipotesis Penelitian.....	9
D. Definisi Operasional dan Ruang Lingkup Penelitian.....	12
E. Kajian Pustaka.....	13
F. Tujuan dan Manfaat Penelitian	15
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	17-53
A. Manajemen Sumber Daya Manusia	17
B. Perspektif Islam Tentang Manajemen Sumber Daya Manusia	18
C. <i>Theory End User Computing (EUC)</i>	20
D. Teknologi Informasi	21
E. Kinerja Pegawai	27
F. Kepuasan Kerja	42
G. Keterkaitan Antar Variabel	49
H. Kerangka Pikir.....	52
BAB III METODE PENELITIAN.....	53-66
A. Jenis penelitian dan Lokasi Penelitian	53
B. Pendekatan Penelitian	53

C. Populasi dan Sampel	53
D. Jenis dan Sumber Data	56
E. Metode Pengumpulan Data	57
F. Instrumen Penelitian.....	58
G. Teknik dan Pengolahan Analisis Data	61
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	66-97
A. Sejarah Singkat Objek Penelitian	66
B. Gambaran Penelitian	71
C. Hasil Analisis Data dan Pengujian	77
D. Pembahasan Hasil Penelitian	92
BAB V KESIMPULAN.....	97-98
A. Kesimpulan.....	97
B. Saran.....	98
DAFTAR PUSTAKA	99-102
LAMPIRAN-LAMPIRAN.....	103-138
RIWAYAT HIDUP.....	139



DAFTAR TABEL

Tabel 1.1: Penelitian Terdahulu	13
Tabel 3.1: Instrumen Penelitian	59
Tabel 4.1: Usia	72
Tabel 4.2: Jenis Kelamin.....	73
Tabel 4.3: Tingkat Pendidikan	73
Tabel 4.4: Tanggapan Responden Mengenai Teknologi Informasi	74
Tabel 4.5: Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Pegawai	75
Tabel 4.6: Tanggapan Responden Mengenai Kepuasan Kerja	76
Tabel 4.7: Uji Validitas	78
Tabel 4.8: Uji Reliabilitas	81
Tabel 4.9: Uji Normalitas.....	83
Tabel 4.10: Uji Regresi Linear Sederhana	84
Tabel 4.11: Uji Interaksi	86
Tabel 4.12: Uji Determinasi Regresi Sederhana	87
Tabel 4.13: Uji Determinasi Regresi Berganda	88
Tabel 4.14: Uji Simultan (Uji F)	89
Tabel 4.15: Uji Simultan (Uji F) Moderasi	89
Tabel 4.16: Uji T Regresi Linear Sederhana.....	91
Tabel 4.17: Uji T Regresi LinearBerganda	91

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1: Pengguna Teknologi Informasi	4
Gambar 2.1: Kerangka pikir.....	52
Gambar 4.1 Histogram	82
Gambar 4.2 Uji Normalitas Probability Plot.....	83



ABSTRAK

Nama : Irsal Nurariansyah
Nim : 90200115117
Judul : “Pengaruh Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sulawesi Selatan”.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Pegawai. Dan untuk mengetahui Pengaruh Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sulawesi Selatan.

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sulawesi Selatan dengan total sampel 100 orang. Metode pemilihan sampel dalam penelitian ini menggunakan simple random sampling. Data yang digunakan dalam penelitian adalah data primer dan data sekunder dengan metode pengumpulan data berupa kuesioner, wawancara dan studi pustaka. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji validitas dan reliabilitas, uji normalitas dan terakhir uji hipotesis dengan menggunakan metode analisis regresi linear sederhana dan *moderat regression analysts*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara teknologi informasi terhadap kinerja pegawai dan terdapat pengaruh positif signifikan antara teknologi informasi terhadap kinerja pegawai yang dimoderasi kepuasan kerja. Hasil pengujian hipotesis membuktikan bahwa kepuasan kerja mampu meningkatkan kinerja pegawai di kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sulawesi Selatan.

Kata kunci : *Teknologi Informasi, Kinerja Pegawai dan Kepuasan Kerja.*

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan suatu modal dasar yang paling utama dalam setiap organisasi. Tanpa adanya sumber daya manusia, dapat dipastikan roda organisasi tidak akan bergerak. Pentingnya sumber daya manusia bukanlah hal yang menjadi kesadaran baru dari manusia. Peradaban manusia berpangkal pada usaha mengolah dan memanfaatkan sumber daya alam yang tersedia untuk memenuhi kebutuhan dan mempertahankan hidupnya. Manusia mengidentifikasi sumber daya alam dengan substansi tertentu. Akan tetapi, dibalik semua itu yang lebih penting ialah akal budi manusia, kemerdekaan, dan keteraturan sosial. Sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai individu yang merancang dan memproduksi keluaran dalam rangka pencapaian strategi dan tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Tanpa individu yang memiliki keahlian atau kompeten, maka mustahil bagi organisasi untuk mencapai tujuan.¹

Teknologi informasi adalah suatu dari jenis teknologi yang berbentuk peralatan teknis dan berfungsi untuk memproses dan menyampaikan informasi. Teknologi informasi termasuk serangkaian peralatan yang berfungsi sebagai alat untuk memproses data atau informasi, alat bantu, alat manipulasi dan alat

¹ Dr. H. Burhanuddin Yusuf, M.M., M.A, *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga Keuangan Syariah* (Jakarta, Rajawali Pers, 2015), h. 25

pengelolaan informasi.² Teknologi di era globalisasi ini mengalami perkembangan yang sangat cepat, hal tersebut ditandai dengan peralatan teknologi yang semakin canggih dan jangkauan yang lebih luas. Dengan kemajuan teknologi informasi maka kegiatan yang dilakukan oleh manusia dapat terselesaikan secara efektif dan efisien serta mendapatkan hasil yang maksimal.

Kinerja karyawan adalah sebuah prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. Kinerja individu bertujuan sebagai alat yang menyelaraskan antara harapan kerja individu dengan tujuan organisasi. Kesesuaian antara upaya pencapaian tujuan individu dengan tujuan organisasi akan mampu mewujudkan kinerja yang baik.³

Robbins mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Pekerjaan menuntut interaksi dengan rekan sekerja dan atasan, mengikuti aturan dan kebijakan organisasi, memenuhi standar kinerja, hidup pada kondisi kerja yang sering kurang dari ideal, dan hal serupa lainnya.⁴ Ini berarti penilaian (assesment) seorang karyawan terhadap puas atau tidak puasnya dia terhadap pekerjaan

² Ariesto Hadi Sutopo, *Teknologi Informasi dan Komunikasi dalam Pendidikan* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012), h. 1.

³ A.P Mangkunegara, *Evaluasi Kinerja SDM* (Bandung: PT Refika Aditama, 2009), h. 9

⁴ Robbins, "Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia)", dalam *JURNAL MANAJEMEN DAN KEWIRAUSAHAAN*, VOL.10, NO. 2, SEPTEMBER 2008: 124-13, Di akses pada pukul 16.18 WITA, 24 april 2019.

merupakan penjumlahan yang rumit dari sejumlah unsur pekerjaan yang diskrit (terbedakan dan terpisahkan satu sama lain).

Dalam menggunakan teknologi informasi dalam sebuah instansi pemerintahan harus didukung dengan kinerja pegawai yang kompeten dalam menggunakan teknologi informasi tersebut. dalam perusahaan ataupun instansi pemerintahan, baik itu negeri maupun swasta, teknologi informasi sangat diperlukan untuk membantu kegiatan operasional. Dengan peralatan teknologi yang canggih akan mempercepat kinerja dan memberikan hasil yang maksimal bagi instansi pemerintahan. para pegawai akan merasa puas dengan menggunakan teknologi dalam bekerja.

Kementerian Agraria dan Tata Ruang Badan Pertanahan Nasional (ATR/BPN). Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sulawesi Selatan merupakan lembaga nonkementerian di Indonesia yang mempunyai tugas melaksanakan tugas pemerintahan dibidang pertanahan sesuai dengan paraturan perundang-undangan. BPN dahulu dikenal dengan sebutan Kantor Agraria.⁵

⁵ https://id.m.wikipedia.org/wiki/Badan_Pertanahan_Nasional Diakses pada pukul 13.18 WITA, 23 april 2019.

Gambar 1.1
Pengguna Teknologi Informasi



Berdasarkan gambar diatas dapat dilihat fenomena yang terjadi di Indonesia mengenai penggunaan teknologi informasi serta pengguna internet masyarakat Indonesia naik 82% dari tahun 2015 hingga 2018 yaitu 72.7 juta menjadi 132.7 juta. Angka ini menunjukkan bahwa masyarakat Indonesia mulai meninggalkan cara konvensional dalam meningkatkan efisiensi waktu dan biaya dalam menjalankan aktivitasnya seperti pelayanan atau mencari informasi.

Pertumbuhan pengguna internet dengan menggunakan *smartphone* terus naik dari tahun ke tahun menunjukkan masyarakat menjadikan *smartphone* sebagai kebutuhan utama dalam mengakses informasi/berita. Mengingat *smartphone* merupakan perangkat yang multifungsi bisa digunakan sebagai alat komunikasi dan juga mencari informasi serta praktis dibawa kemana pun.

Internet dengan menggunakan desktop/PC cenderung fluktuatif dari tahun ke tahun. Namun, jika dilihat pertumbuhan 2018 versus 2015, penggunaan internet menggunakan desktop/PC naik sebesar 5.5% atau dari 32.7 juta menjadi 34.5 juta.⁶

Dapat disimpulkan dari data tersebut bahwa masyarakat Indonesia sudah mulai mengarah ke era digital. Salah satu keuntungan masyarakat adalah bisa mengakses informasi mengenai perkembangan politik, ekonomi, kinerja pemerintah dan mengakses pelayanan publik. Apalagi di masa sekarang dengan mobilitas masyarakat yang tinggi pemerintah juga semakin dituntut untuk mengarah ke pelayanan berbasis digital. Ketersediaan informasi oleh pemerintah pada kenyataannya masih belum sesuai harapan masyarakat.

Berdasarkan fenomena menunjukkan bahwa perkembangan teknologi semakin canggih, hampir semua orang sudah bisa menggunakan atau memperoleh informasi menggunakan teknologi yang canggih. Dan hampir seluruh karyawan perusahaan atau pegawai instansi pemerintahan sudah menggunakan teknologi untuk memperoleh informasi agar kinerja pegawai tetap berjalan dengan baik.

Dalam hal bekerja, dengan adanya teknologi, pekerjaan yang awalnya dikerjakan secara manual, baik itu pekerjaan yang dikerjakan secara tulis-menulis ataupun dengan pekerjaan yang dikerjakan secara pengetikan yang menggunakan

⁶ <https://www.jmc.co.id/blog/Perlunya-Layanan-Pemerintah-Berbasis-Teknologi-dan-E-Government-di-Era-Digital/> diakses pada pukul 19.45 WITA, 4 april 2019.

mesin ketik, beralih menjadi pengerjaan menggunakan komputerisasi dan internet. Dari hasil data yang saya dapatkan di Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sulawesi Selatan tersebut sudah tidak ada yang bekerja secara manual melainkan telah menggunakan teknologi, baik itu komputer ataupun jaringan yang membantu untuk mengakses data masyarakat, sehingga pelayanan pengurusan terkait pertanahan bisa lebih cepat dan efisien. Kantor tersebut telah menyediakan layanan informasi online agar para pegawai dapat mengakses data masyarakat dengan mudah. Dengan keadaan yang seperti inilah yang menjadi titik keterkaitan peneliti karena akan semakin mudah dinilai produktivitasnya dengan dilihat dari kinerja pegawainya, serta tingkat kepuasan bekerja dapat berdampak pada kinerja pegawai.

Penelitian yang dilakukan Reditya Putra Pramanda (2006), melakukan penelitian explanatory research dengan pendekatan kuantitatif, sampelnya adalah karyawan kantor pusat Universitas Brawijaya yang berjumlah 50 responden dengan menggunakan sampel jenuh. Dalam penelitian ini menunjukkan masing-masing variabel kemanfaatan pengguna teknologi informasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.⁷

Grand teori yang digunakan dalam penelitian ini yaitu *End-User Computing* (komputasi pengguna akhir). Teori ini merupakan sistem informasi

⁷ Reditya Putra Amada, dkk, "Pengaruh Kemudahan dan Kemanfaatan Pengguna Teknologi Informasi terhadap kinerja karyawan" (Jurnal Administrasi Bisnis, Vol.39, No.2, 2016), h. 117.

berbasis komputer yang secara langsung mendukung aplikasi operasional dan manajerial oleh *end users*. Dalam EUC (*End-User Computing*) sistem, *end user* menggunakan stasiun kerja mikrokomputer dan bermacam perangkat lunak untuk mendapatkan kembali informasi, pendukung keputusan, dan pengembangan aplikasi. Sebagai contoh, pengguna dapat mengirim surat elektronik, menggerakkan model analitik, atau membangun aplikasi bisnis yang baru. Kaitan teori *End-User Computing* dengan penelitian yang dilakukan adalah bahwa khalayak yaitu pegawai Badan Pertanahan Nasional selaku pengguna teknologi yang dianggap aktif dalam memilih teknologi yang sesuai dengan kebutuhan yang mereka rasakan. Dalam hal ini pegawai Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sulawesi Selatan memilih komputer ataupun internet untuk memudahkan mereka melakukan aktivitas kerja untuk meningkatkan kepuasan dalam bekerja.⁸ Dalam Al-Qur'an surah Al-Rahman/55:33 disebutkan:

يَمْعَشَرُ الْجِنَّ وَالْإِنْسِ إِنَّ اسْتَطَعْتُمْ أَنْ تَنْفُذُوا مِنْ أَقْطَارِ السَّمَوَاتِ وَالْأَرْضِ
فَأَنْفُذُوا لَا تَنْفُذُونَ إِلَّا بِسُلْطَنِ ۖ

Terjemahnya:

“Hai jama'ah jin dan manusia, jika kamu sanggup menembus (melintasi) penjuru langit dan bumi, maka lintasilah, kamu tidak dapat menembusnya kecuali dengan kekuatan”. (QS. Al-Rahman : 33)

⁸ http://abenkst.blogspot.com/2009/11/end-user-computing_23.html diakses pada pukul 23.45 WITA, 9 juli 2019.

Isi kandungan Q.S. Al-Rahman (55): 33 sangat cocok untuk kalian pelajari karena ayat ini menjelaskan pentingnya ilmu pengetahuan bagi kehidupan umat manusia. Dengan ilmu pengetahuan teknologi, manusia dapat mengetahui benda-benda langit. Dengan ilmu pengetahuan, manusia dapat menjelajahi angkasa raya. Dengan ilmu pengetahuan, manusia mampu menembus sekat-sekat yang selama ini belum terkuak. Manusia diberi potensi oleh Allah Swt. berupa akal. Akal ini harus terus diasah, diberdayakan dengan cara belajar dan berkarya. Dengan belajar, manusia bisa mendapatkan ilmu dan wawasan yang baru. Dengan ilmu, manusia dapat berkarya untuk kehidupan yang lebih baik⁹.

Berdasarkan uraian latar belakang yang disampaikan, penulis tertarik untuk mengangkat topik penelitian dengan judul “Pengaruh Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Pegawai Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sulawesi Selatan”.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
ALAUDDIN
M A K A S S A R

⁹ <https://www.bacaanmadani.com/2018/09/kandungan-al-quran-surat-ar-rahman-ayat.html> diakses pada pukul 15.30 WITA pada 26 april 2019.

B. Rumusan Masalah

Dari uraian latar belakang diatas dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah Teknologi Informasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Pegawai Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sulawesi Selatan ?
2. Apakah Teknologi Informasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel Mediasi pada Pegawai Kantor Wilayah Badan Pertanahan Provinsi Nasional Sulawesi Selatan ?

C. Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah suatu penjelasan sementara tentang perilaku, fenomena, atau keadaan tertentu yang telah terjadi atau akan terjadi. Hipotesis merupakan pernyataan peneliti tentang hubungan antara variabel-variabel dalam penelitian, serta merupakan pernyataan yang paling spesifik¹⁰.

1. Pengaruh teknologi informasi terhadap kinerja pegawai

Sarana komputer dalam perusahaan sangat mempengaruhi implementasi teknologi informasi pada perusahaan. Dengan lebih fasilitas pendukung yang disediakan bagi pemakai maka semakin memudahkan pemakai dalam mengakses data yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas individu dalam perusahaan.

¹⁰ Prof. Mudrajat Kuncoro, Ph.D., “*Kerangka Teoritis dan Penyusunan Hipotesis*”. Metode Riset Untuk Bisnis Dan Ekonomi. Edisi 4.h. 59.

Teknologi informasi diterapkan disebuah perusahaan dengan harapan sumber daya manusia yang merupakan pemakai sistem tersebut dapat menghasilkan output yang semakin baik dan kinerja yang akan meningkat¹¹.

Jika melihat hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Reditya Putra Pramanda, 2016, melakukan penelitian dengan jenis penelitian explanatory research dengan pendekatan kuantitatif, sampelnya adalah karyawan kantor pusat Universitas Brawijaya yang berjumlah 50 responden dengan menggunakan sampel jenuh. Dalam penelitian ini menunjukkan masing-masing variabel kemanfaatan penggunaan teknologi informasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan¹².

H1 : Teknologi informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

2. Pengaruh teknologi informasi terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaannya. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini tampak pada

¹¹ Salman Jumaili, “Kepercayaan Terhadap Teknologi Sistem Informasi Baru Dalam Evaluasi Kinerja Individual” (Kumpulan Materi Simposium Nasional Akuntansi VIII-Solo, 2005), h. 725.

¹² Rendi Putra Pramanda, dkk, “Pengaruh Kemudahan dan Kemanfaatan Penggunaan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan” (Jurnal Administrasi Bisnis, Vol 39, No 2, 2016), h. 117.

sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi dilingkungan kerjanya¹³.

Sejalan dengan pesatnya ilmu pengetahuan dan teknologi, penggunaan komputer dan internet pun semakin meningkat dan peranannya sangat penting sekali dalam membantu kegiatan dan pekerjaan manusia. Sehingga keberhasilan kinerja karyawan sangat dipengaruhi faktor kecanggihan teknologi. Kecanggihan teknologi akan membantu perusahaan menghasilkan informasi yang lebih akurat dan tepat waktu untuk mengambil keputusan yang efektif (Ismail 2009). Teknologi informasi diadakan untuk menunjuk aktivitas usaha di semua tingkatan organisasi. Penggunaan teknologi informasi mencakup sampai ke tingkat operasional untuk meningkatkan kepuasan kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh FX Nanang Sujatmiko (2003) dengan judul “Pengaruh penggunaan Teknologi informasi terhadap kepuasan kerja (studi kasus di Universitas Dian Nuswantoro dan Universitas Stikubank Semarang)”. Penelitian tersebut bertujuan untuk menganalisis pengaruh penggunaan teknologi informasi khususnya komputer terhadap kepuasan kerja karyawan dibidang pendidikan. Sampel yang diambil dari dua perguruan tinggi komputer di kota semarang yakni Universitas Dian Nuswantoro dan Universitas Stikubank. Data primer yang dikumpulkan melalui kuesioner dengan jumlah responden 155 dengan

¹³ Dr.H. Burhanuddin Yusuf, M.M.,M.A. “*Motivasi, kepuasan dan produktivitas kerja*”, Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga Keuangan Syariah, h. 279.

menggunakan metode kuota *Sampling*. Analisis data dilakukan dengan menggunakan regresi berganda. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa penggunaan teknologi informasi secara signifikan berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

H2 : Teknologi informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.

D. Definisi Operasional Variabel dan Ruang Lingkup Penelitian

Adapun variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Variabel Independen

Teknologi informasi adalah suatu alat, baik itu komputer, ataupun jaringan yang digunakan untuk memperoleh data atau informasi. Pegawai Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sulawesi Selatan menggunakan teknologi informasi untuk mempermudah pekerjaan sehingga bisa berpengaruh terhadap output yang dihasilkan pegawai

2. Variabel Dependen

Kinerja pegawai adalah kemampuan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan, dimana suatu target kerja dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampaui batas waktu yang disediakan sehingga tujuannya akan sesuai

dengan moral maupun etika Instansi. Instansi pemerintahan Kantor wilayah badan pertanahan nasional Sulawesi selatan meningkatkan kinerja dengan menggunakan teknologi informasi sehingga memudahkan dalam mendapatkan informasi.

3. Variabel Mediasi

Kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan yang dihasilkan dari suatu evaluasi dari karakteristik-karakteristiknya. Instansi pemerintahan Kantor wilayah badan pertanahan nasional Sulawesi selatan akan berpengaruh terhadap kinerja, dimana kepuasan kerja bisa memperkuat atau memperlemah kinerja dalam menggunakan teknologi informasi.

E. Kajian Pustaka

Ada beberapa penelitian terdahulu yang dijadikan rujukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 1.1

Penelitian Terdahulu

No	Nama/Tahun	Judul	Variabel	Penelitian
1.	Ririn Wiseliner, (2013)	Pengaruh Penerapan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Serasi Autoraya-Trac Astra Rent A Car Cabang Pekanbaru.	Teknologi Informasi, Kinerja	Teknologi Informasi memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Serasi Autoraya-Trac Astra Rent a Car Cabang Pekanbaru.

2.	FX Nanang Sujatmiko, (2003)	Pengaruh penggunaan teknologi informasi terhadap kerpuasan kerja karyawan (Studi kasus di Universitas Dian Nuswantoro dan Universitas Stikubank Semarang).	Teknologi informasi, Kepuasan kerja	Hasil penelitian tersebut secara signifikan penggunaan teknologi informasi berpengaruh terhadap kerpuasan menunjukkan bahwa untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan sebaiknya pihak akademis menyediakan komputer di semua departemen.
3.	Ivonne A.S Sajangbati, (2003)	Pengaruh motivasi, disiplin kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai PT. POS INDONESIA (PERSERO) Cabang Bitung.	Kepuasan kerja, dan kinerja pegawai	Hasil penelitian tersebut secara bersama variabel motivasi, disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.
4.	Himawan Lufthi Geovannie, (2016)	pengaruh pemanfaatan teknologi informasi dan kesesuaian tugas-teknologi terhadap kinerja individual pegawai pajak di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Selatan.	pemanfaatan teknologi informasi dan kinerja	Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa pemanfaatan teknologi informasi dan kesesuaian tugas teknologi berpengaruh signifikan terhadap kinerja individual pegawai pajak.

F. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan diatas, maka tujuan yang akan dicapai dalam penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui pengaruh teknologi informasi terhadap Kinerja Pegawai pada Instansi pemerintahan Kantor wilayah Badan Pertanahan Nasional Sulawesi Selatan.
- b. Untuk mengetahui pengaruh Teknologi Informasi terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada Instansi pemerintahan Kantor wilayah Badan Pertanahan Nasional Sulawesi Selatan.

2. Manfaat Penelitian

Kegunaan penelitian harap bisa menjadi manfaat:

- a. Bagi Akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat berupa kerangka teoritis tentang teknologi informasi dikalangan pegawai dan karyawan yang dapat menyebabkan dampak positif dan negatif dan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dan melakukan penelitian selanjutnya.

- b. Bagi Instansi

Penelitian ini dapat digunakan untuk bahan penelitian lebih lanjut dan menambah wawasan serta pengetahuan mengenai manajemen sumber daya

manusia khususnya menyangkut teknologi informasi. Penelitian ini diharapkan bisa menjadi kajian atau referensi bagi penelitian selanjutnya.

c. Bagi Publik

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi masyarakat tentang pengaruh teknologi informasi terhadap kinerja pegawai. Sehingga masyarakat dapat mengetahui bahwa teknologi informasi ketika digunakan secara positif maka dapat dimanfaatkan untuk bekerja atau mempermudah pekerjaan.



BAB II

TINJAUAN TEORI

A. *Manajemen Sumber Daya Manusia*

Manajemen sumber daya manusia (*Human Resources Manajemen*) adalah suatu kegiatan pengelolaan yang meliputi pendayagunaan, pengembangan penilaian, pemberian balas jasa bagi manusia sebagai anggota organisasi atau perusahaan bisnis¹⁴. Menurut Hasibuan manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan, peran tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan organisasi, pegawai, dan masyarakat¹⁵. Menurut Hani Handoko manajemen sumber daya manusia adalah pelatihan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan pengembangan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan-tujuan individu maupun organisasi¹⁶.

Sumber daya manusia sebagai salah satu unsur dalam sebuah organisasi dapat diartikan sebagai manusia yang bekerja dalam suatu organisasi. SDM dapat disebut juga sebagai personil, tenaga kerja, pekerja, karyawan, potensi manusiawi sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya¹⁷.

¹⁴ Sadili Samsuddin, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Pustaka Setia, 2006), h. 22.

¹⁵ Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2009), h. 11.

¹⁶ Hani Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Bpfe Yogyakarta, 1980), h. 4.

¹⁷ Faustino, dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta, 2003), h. 2.

Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggihnya. Alat-alat canggih yang dimiliki perusahaan tidak ada manfaatnya bagi perusahaan, jika peran aktif karyawan tidak diikutsertakan¹⁸.

B. Perspektif Islam Tentang Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan kekuatan potensial dalam pengelolaan seluruh sumber daya yang ada dimuka bumi karena pada dasarnya manusia merupakan makhluk ciptaan Allah yang paling sempurna dibandingkan dengan makhluk ciptaan Allah yang lainnya, sehingga karakteristik dan juga potensi manusia sering dibicarakan dalam al-qur'an yang menerangkan tentang diciptakannya manusia dalam bentuk yang sebaik-baiknya, diberi seperangkat alat potensia yang berupa pendengaran, penglihatan, akal dan hati. Allah berfirman dalam QS. Al-Tiin/95:4:

لَقَدْ خَلَقْنَا الْإِنْسَانَ فِي أَحْسَنِ تَقْوِيمٍ

Terjemahnya:

“Sungguh, kami telah menciptakan manusia dalam bentuk yang sebaik-baiknya”¹⁹.

¹⁸ Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2017), h. 10.

¹⁹ Departemen Agama RI, *Alqur'an dan terjemahannya* (Jakarta: Al Fatih, 2013), h. 597.

Manusia diciptakan sebagai makhluk yang paling baik diantara makhluk lainnya, baik secara jasmaniah maupun rohaniyah. Ia dapat berdiri tegak, berbicara, berilmu, mengatur lagi bijak. Hal itu disebabkan manusia dibekali dengan akal pikiran dan hati yang dapat berfungsi dengan baik. Sehingga memungkinkan bagi manusia untuk menjadi khalifah di muka bumi ini²⁰.

Dalam pandangan ajaran Islam, segala sesuatu harus dilakukan secara rapi, benar, tertib dan teratur. Proses-prosesnya harus diikuti dengan baik. Sesuatu tidak boleh dilakukan secara asal-asalan. Hal ini merupakan prinsip utama dalam ajaran Islam. Rasulullah SAW bersabda dalam sebuah hadits yang diriwayatkan oleh Imam Thabrani.

إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ إِذَا عَمِلَ أَحَدُكُمْ الْعَمَلَ أَنْ يُتْقِنَهُ

Terjemahnya:

“Sesungguhnya Allah sangat mencintai orang yang jika melakukan sesuatu pekerjaan, dilakukan secara Itqan (tepat, terarah, jelas dan tuntas).” (HR. Thabrani).²¹

²⁰ <https://dyahayunugrohati.wordpress.com/2012/12/29/isi-kandungan-surah-at-tin/> diakses pada pukul 22.40 WITA pada 30 april 2019.

²¹ <http://anacilacap.blogspot.com/2014/05/manajemen-merupakan-bagian-dari-syariat.html> diakses pada pukul 23.20 WITA pada 30 juni 2019.

C. *Theory End User Computing (EUC)*

Grand teori yang digunakan dalam penelitian ini yaitu *End-User Computing* (komputasi pengguna akhir). Teori ini merupakan sistem informasi berbasis komputer yang secara langsung mendukung aplikasi operasional dan manajerial oleh end users. Dalam EUC (*End-User Computing*) sistem, end user menggunakan stasiun kerja mikrokomputer dan bermacam perangkat lunak untuk mendapatkan kembali informasi, pendukung keputusan, dan pengembangan aplikasi. Sebagai contoh, pengguna dapat mengirim surat elektronik, menggerakkan model analitik, atau membangun aplikasi bisnis yang baru.

Kaitan teori *End-User Computing* dengan penelitian yang dilakukan adalah bahwa khalayak yaitu pegawai Badan Pertanahan Nasional selaku pengguna teknologi yang dianggap aktif dalam memilih teknologi yang sesuai dengan kebutuhan yang mereka rasakan. Dalam hal ini pegawai Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sulawesi Selatan memilih komputer ataupun internet untuk memudahkan mereka melakukan aktivitas kerja untuk meningkatkan kepuasan dalam bekerja.²²

²² http://abenknt.blogspot.com/2009/11/end-user-computing_23.html diakses pada pukul 23.45 WITA, 9 juli 2019.

D. Teknologi Informasi

1. Pengertian Teknologi Informasi

Teknologi informasi terbagi dalam dua teknologi, yaitu teknologi komputer dan teknologi komunikasi, keduanya berkombinasi dalam sebuah fungsi pemrosesan dan penyebaran informasi baik yang bersifat finansial maupun bersifat non finansial.⁸ Menurut Information Technology Association of America (ITAA) teknologi informasi merupakan sebuah fungsi perancangan, pengembangan, implementasi, dukungan atau manajemen sistem informasi yang menggunakan komputer, khususnya perangkat lunak dan perangkat keras. Komputer elektronik dan perangkat lunak komputer membantu dalam hal mengubah, menyimpan, melindungi, memproses, menstransmisikan, dan memperoleh informasi secara aman²³.

Martin, dkk mendefinisikan teknologi informasi sebagai kombinasi antara teknologi komputer dengan teknologi komunikasi, teknologi komputer yang terdiri dari perangkat keras dan perangkat lunak yang berfungsi untuk mengolah dan menyimpan informasi sedangkan teknologi komunikasi berfungsi untuk melakukan transmisi informasi. Menurut Thomas McKeown mendefinisikan teknologi informasi sebagai seperangkat teknologi yang mempunyai fungsi untuk membuat, menyimpan, mengubah, dan menggunakan informasi dalam bentuk apapun²⁴.

²³ Sutarman, *Pengantar Teknologi Informasi*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2009), h. 13.

²⁴ Muhammad Suyanto, *Pengantar Teknologi Informasi*, (Yogyakarta: Andi, 2005), h. 10.

Hal ini dijelaskan pula dalam Islam yang tertuang dalam Al-Qur'an yaitu QS. Al-Alaq/96:1-5:

أَقْرَأْ بِاسْمِ رَبِّكَ الَّذِي خَلَقَ ۝ خَلَقَ الْإِنْسَانَ مِنْ عَلَقٍ ۝ أَقْرَأْ وَرَبُّكَ الْأَكْرَمُ ۝
الَّذِي عَلَّمَ بِالْقَلَمِ ۝ عَلَّمَ الْإِنْسَانَ مَا لَمْ يَعْلَمْ ۝

Terjemahnya:

“Bacalah dengan (menyebut) nama Tuhanmu yang Menciptakan, Dia Telah menciptakan manusia dari segumpal darah. Bacalah, dan Tuhanmulah yang Maha pemurah, Yang mengajar (manusia) dengan perantaran kalam, Dia mengajar kepada manusia apa yang tidak diketahuinya”²⁵.

Ayat diatas menjelaskan bahwasanya teknologi informasi harus dipergunakan dengan baik dan mengajarkan kepada manusia tentang teknologi informasi yang belum diketahuinya.

2. Ruang Lingkup Teknologi Informasi

a. Teknologi Komputer

Teknologi komputer adalah teknologi yang berhubungan dengan komputer termasuk peralatan yang berhubungan dengan komputer baik software maupun hardware. Teknologi computer merupakan salah satu bagian dari teknologi informasi. Menurut Davis

²⁵ <https://www.harianaceh.co.id/2014/10/09/ini-dia-kumpulan-ayat-ayat-suci-al-quran-yang-mengulas-pengembangan-teknologi/> di akses pada pukul 15.10 WITA pada 1 Mei 2019.

dalam Jogyanto, fungsi komputer sendiri yaitu terdiri dari alat elektronik, menerima input data, mengolah data, memberikan informasi, menggunakan suatu program yang tersimpan di memori komputer (stored program), menyimpan program dan hasil pengolahan, bekerja secara otomatis. Unsur teknologi komputer sendiri ada tiga, yaitu:

- 1) Hardware, yaitu perangkat komputer yang bisa dilihat dan dijamah secara fisik. Contoh : monitor, keyboard, CPU, CDROM, printer, dll.
 - 2) Software, yaitu perangkat lunak yang menjalankan aplikasiaplikasi dalam komputer. Contoh : DOS, Windows, Linux, Machintosh, dll.
 - 3) Brainware, adalah pengguna dari teknologi komputer tersebut.
- b. Teknologi Komunikasi

Pada zaman sekarang, kebutuhan akan komunikasi semakin meningkat dan merupakan suatu kebutuhan yang tidak dapat dilepaskan dari kebutuhan manusia, contohnya telepon, telegram, internet, LAN, dll.

Menurut Rowe teknologi komunikasi adalah “sebagai komunikasi yang menggunakan peralatan elektronik maupun elektromagnetik”. Adapun menurut Quible mendefinisikan teknologi komunikasi “sebagai transmisi informasi yang menggunakan teknologi

telepon. Teknologi komunikasi menyangkut transmisi suara, data dan gambar dari suatu lokasi ke lokasi yang lain”. Sebelum adanya komputer, penggunaan teknologi komunikasi melalui telepon, namun seiring perkembangan zaman teknologi komunikasi juga mengalami perkembangan, saat ini teknologi komunikasi sudah dapat dimanfaatkan melalui media, chanel, dan format sehingga teknologi komunikasi telekomunikasi menjadi system multimedia lebih lanjut²⁶.

3. Fungsi Teknologi Informasi

Ada enam fungsi dari teknologi informasi²⁷, yaitu sebagai berikut :

- a) Menangkap (Capture), proses penyusunan record aktivitas yang terperinci.
- b) Mengolah (Processing), proses menganalisis, menghitung, mengumpulkan, dan semua bentuk data atau informasi.
- c) Menghasilkan (Generating), menghasilkan atau mengorganisasikan informasi ke dalam bentuk yang bermanfaat.

²⁶ Lia Asmini dan Bambang Suratman, “Pengaruh Penggunaan Teknologi Komunikasi terhadap Tingkat Kinerja Karyawan Di Kantor Pos Medan” (Jurnal Administrasi Perkantoran, Vol 2, No 2- Universitas Negeri Surabaya, 2014), h. 3.

²⁷ Janner Simarmata, *Pengenalan Teknologi Komputer dan Informasi*, (Yogyakarta: Andi, 2006), h. 4-5.

- d) Menyimpan (Storage), proses merekam atau menyimpan data atau informasi dalam suatu media yang dapat digunakan untuk penggunaan masa mendatang.
- e) Mencari kembali (Retrival), menelusuri, mendapatkan kembali informasi atau menyalin (copy) data dan informasi yang sudah tersimpan untuk pengolahan lebih lanjut.
- f) Transmisi (Transmission), proses komputer mendistribusikan informasi melalui jaringan komunikasi.

4. Penerapan Teknologi Informasi

Kemajuan teknologi informasi yang sangat pesat ini benar-benar menyebabkan dunia menjadi tempat yang lebih sempit dan tanpa ada batas karena teknologi informasi jangkauannya sangat luas. Sehingga teknologi informasi menjadi kebutuhan utama di dalam sebuah organisasi. Peranan teknologi yang terdiri dari berbagai jenis teknologi, teknologi yang digunakan di system teknologi informasi adalah teknologi komputer, teknologi komunikasi dan teknologi informasi apapun yang memberikan nilai tambah untuk organisasi dari berbagai jenis teknologi informasi yang mempunyai dampak sangat besar terhadap setiap aspek kehidupan dan paling penting saat ini adalah komputer²⁸.

Tujuan penerapan teknologi informasi bagi perusahaan atau organisasi yang bersangkutan adalah untuk mendapatkan rantai nilai dari teknologi

²⁸ Jogyanto,dkk, *Sistem Informasi dan Teknologi Informasi* (Yogyakarta: Andi, 2009), h. 19.

informasi yang mempunyai manfaat untuk semua aspek bisnis dengan berorientasi kepada peningkatan kinerja karyawan dan produktivitas perusahaan guna mendapatkan keuntungan yang maksimal tetapi resiko dan biaya seminimal mungkin²⁹.

5. Indikator Teknologi Informasi

Menurut M. Suyanto indikator teknologi informasi adalah sebagai berikut:³⁰

1) Perangkat keras komputer (*Hardware*)

Merupakan sistem informasi terdiri atas masukan dan keluaran. Sebagai unit penyimpanan file dan sebagainya, peralatan, penyiapan data dan terminal masukan dan keluaran.

2) Perangkat lunak komputer (*Software*)

Merupakan sistem perangkat lunak yang dikembangkan guna mendukung pendistribusian data dan informasi seperti sistem pengoprasian. Dikembangkan juga beberapa metode dan aplikasi dan sistem yang berbasis komputer untuk memenuhi kebutuhan pengguna.

²⁹ Ririn Wiseliner, op.cit., h. 18.

³⁰ M. Suyanto, *Pengantar Teknologi Informasi untuk bisnis* (Andi Offset : Yogyakarta, 2005). hal. 11.

3) Jaringan dan komunikasi

Merupakan sebuah sistem yang mampu menghubungkan dan menggabungkan beberapa titik komunikasi menjadi satu kesatuan yang mampu berinteraksi antara satu dengan yang lainnya.

4) Data base

Merupakan wadah atau file yang berisikan program dan data dibuktikan dengan adanya media penyimpanan fisik dari proses pengguna sistem.

5) Personalia teknologi informasi

Merupakan adanya operator komputer, analisis sistem, pembuat program, personalia penyiapan data, pemimpin sistem informasi.

E. Kinerja Pegawai

1. Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan hasil pelaksanaan suatu pekerjaan baik bersifat fisik/material maupun non fisik/non material³¹.

Terdapat beberapa pendapat mengenai pengertian kinerja. Kinerja berasal dari “kerja” atau bahasa Inggris dikenal dengan istilah *performance* yang berarti pelaksanaan, keberlangsungan, perbuatan dan prestasi. Dalam kamus bahasa

³¹ Hadari Nawawi, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2005) , h. 52.

Indonesia, kinerja diartikan dengan kemampuan kerja, sesuatu yang dicapai atau prestasi yang diperlihatkan³².

Pengertian kinerja pegawai menunjuk kepada kemampuan pegawai dalam melaksanakan seluruh tugas-tugasnya yang menjadi tanggung jawabnya. Tugas-tugas tersebut biasanya berdasarkan indikator-indikator keberhasilan yang sudah ditetapkan. Sebagai hasilnya akan diketahui bahwa seseorang pegawai masuk dalam tingkatan kinerja tertentu. Tingkatannya dapat bermacam istilah. Kinerja pegawai dapat dikelompokkan kedalam tingkatan kinerja tinggi, menengah atau rendah, dan dapat juga dikelompokkan melalui target, sesuai atau dibawah target. Berangkat dari hal-hal tersebut, kinerja dimaknai sebagai keseluruhan “untuk bekerja’ dari seorang pegawai³³.

Kinerja (performance) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (job requirement)³⁴. Kinerja (performance) adalah hasil kerja yang bersifat kongkret yang dapat diamati, dilihat dan diukur³⁵. Kinerja karyawan adalah sebuah prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. Kinerja individu bertujuan sebagai alat yang

³² Tim Penyusun Kamus Bahasa, *Kamus Besar Bahasa Indonesia* (Jakarta: Balai Pustaka, 2007, edisi ke 3), h. 570.

³³ Cokroaminoto, *Membangun Kinerja Melalui Motivasi Kerja Karyawan* (Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 2007), h. 21.

³⁴ Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: Erlangga, 2012), h.231.

³⁵ Irawan Prasetya, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: STIA-LAN Press,2000), h.11.

menyelaraskan antara harapan kerja individu dengan tujuan organisasi. Kesesuaian antara upaya pencapaian tujuan individu dengan tujuan organisasi akan mampu mewujudkan kinerja yang baik³⁶.

Sedangkan pengertian lain menjelaskan kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi³⁷.

Kinerja dikatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat dicapai dengan baik. Efisiensi dan efektivitas merupakan dua aspek penting dalam menilai suatu kinerja. Efisiensi adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan usaha yang dikeluarkan, sedangkan efektivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan hasil yang diharapkan.³⁸

Dalam Al-Qur'an pun dijelaskan mengenai imbalan bagi seorang yang bekerja dengan baik, seperti dalam surah An-Nahl/16/ayat 97 :

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةً وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ ﴿٩٧﴾

³⁶ A. P. Mangkunegara, *Evaluasi Kinerja SDM*. (Bandung: PT Refika Aditama, 2009), h.9.

³⁷ Moehariono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. (Bogor: Ghalia Indonesia, 2009), h.60.

³⁸ Malayu Hasibuan S.P, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT. Gunung Agung, 2001), h. 326.

Terjemahnya:

“Barang siapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka sesungguhnya akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan sesungguhnya akan Kami beri balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan” (An-Nahl 16 ayat 97).³⁹

Tafsir dari balasan dalam keterangan diatas adalah balasan didunia dan akhirat. Ayat ini menegaskan bahwa balasan atau imbalan bagi mereka yang beramal shaleh adalah imbalan dunia dan akhirat. Amal shaleh sendiri oleh Syeikh Muhammad Abduh didefinisikan sebagai segala perbuatan yang berguna bagi pribadi, keluarga, kelompok, dan manusia secara keseluruhan. Sementara menurut Syeikh Az-Zamakhsari, amal shaleh adalah segala perbuatan yang sesuai dengan dalil akal, Al-Qur'an dan atau sunnah Nabi Muhammad SAW.⁴⁰

Berdasarkan definisi Muhammad Abduh dan Zamakhsari diatas, maka seorang yang bekerja pada badan usaha (perusahaan) dapat dikategorikan sebagai amal shaleh, dengan syarat perusahaannya tidak memproduksi/menjual atau mengusahakan barang-barang haram. Dengan demikian, maka seorang karyawan atau pegawai yang bekerja dengan benar, akan menerima dua imbalan, yaitu imbalan dunia dan imbalan akhirat.

³⁹ Departemen Agama Republik Indonesia, Al-Qur'an dan Terjemahnya

⁴⁰ <http://ilmumanajemen.wordpress.com/2009/06/20/pengertian-upah-dalam-konsep-islam/> diakses pada pukul 16.55 WITA, 02 Mei 2019.

Hadits Rasulullah SAW banyak yang mengarahkan umat manusia agar kerja yang tinggi dan mengarah kepada profesionalisme sesuai dengan pengajaran dan bimbingan dari al-Qur'an, sabda Rasulullah SAW:

عَنْ عَائِشَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهَا قَالَتْ: قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى لَهُ أَلْ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ إِنَّ اللَّهَ تَعَالَى يُحِبُّ إِذَا عَمِلَ أَحَدُكُمْ عَمَلًا أَنْ يُتَّقَنَهُ

Artinya:

“Sesungguhnya Allah mencintai seseorang yang apabila bekerja, mengerjakannya secara profesional”. (HR. Thabrani, No: 891, Baihaqi, No: 334).⁴¹

2. Faktor-faktor Yang Dapat Mempengaruhi Kinerja

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja antara lain :⁴²

a) Faktor kemampuan (ability)

Dalam arti psikologis kemampuan karyawan terbagi dalam dua jenis kemampuan yaitu kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (knowledge dan skill). Jadi dapat disimpulkan karyawan yang memiliki IQ yang tinggi (diatas rata-rata) dengan didukung latar pendidikan yang tinggi dan sesuai dengan jabatan yang diduduki serta terampil dalam melaksanakan pekerjaannya, maka kinerja karyawan tersebut dapat dengan mudah untuk ditingkatkan.

⁴¹ <http://www.nu.or.id/post/read/63870/anjuran-islam-tentang-etos-kerja-dan-profesionalisme> diakses pada pukul 23.35 WITA pada 30 juni 2019.

⁴² A.P. Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2008), h.67-68.

b) Faktor motivasi (motivation)

Motivasi merupakan suatu kondisi yang memberikan dorongan terhadap diri seseorang untuk melakukan suatu kegiatan. Secara umum motivasi terbentuk dari sikap (attitude) seorang individu dalam menghadapi situasi (situation) atau kondisi tertentu. Dalam melakukan suatu pekerjaan motivasi sangat dibutuhkan seorang karyawan agar bisa mencapai kinerja yang tinggi.

3. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja adalah proses yang dilakukan organisasi untuk mengevaluasi atau menilai keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Penilaian dapat dilakukan dengan membandingkan hasil kerja yang dicapai karyawan dengan standar pekerjaan.

Standar kinerja merupakan batas yang diharapkan suatu pekerjaan dapat diselesaikan, sehingga nantinya dijadikan sebagai pembanding antara harapan penyelesaian pekerjaan dengan target yang ingin dicapai. Hasil pekerjaan merupakan hasil yang diperoleh seorang karyawan dalam mengerjakan pekerjaan sesuai persyaratan pekerjaan atau standar kinerja. Seorang karyawan dikatakan berhasil melaksanakan pekerjaannya atau memiliki kinerja baik, apabila hasil kerja yang diperoleh lebih tinggi atau memenuhi standar kinerja⁴³.

Menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson penilaian kinerja (performance appraisal) adalah proses mengevaluasi seberapa baik karyawan

⁴³ Wilson Bangun, op. cit., h. 231.

melakukan pekerjaan mereka jika dibandingkan dengan seperangkat standar, dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut pada karyawan⁴⁴.

Penilaian kinerja (performance appraisal) adalah proses organisasi mengevaluasi pelaksanaan kinerja individu. Dalam penilaian kinerja yang dinilai adalah kontribusi karyawan terhadap perusahaan selama periode waktu tertentu. Penilaian kinerja mencakup aspek kualitatif dan kuantitatif dari pelaksanaan pekerjaan. Penilaian kinerja merupakan salah satu fungsi mendasar personalia; kadang-kadang disebut juga dengan telaah kinerja, penilaian karyawan, evaluasi kinerja, evaluasi karyawan, atau penentuan peringkat personalia. Semua istilah tersebut berkenaan dengan proses yang sama. Penilaian kinerja (Performance appraisal) secara keseluruhan merupakan proses yang berbeda dengan evaluasi pekerjaan (job evaluation). Penilaian kinerja diukur dengan seberapa baik seseorang dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan. Evaluasi pekerjaan menentukan seberapa tinggi harga sebuah pekerjaan bagi organisasi, dan dengan demikian, pada kisaran berapa gaji sepatutnya diberikan kepada pekerjaan tersebut⁴⁵.

4. Tujuan Penilaian Kinerja

Pada dasarnya tujuan penilaian kinerja adalah sebagai berikut :⁴⁶

- a) Mengetahui tingkat prestasi karyawan selama ini

⁴⁴ Burhanuddin Yusuf, *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*. (Jakarta: Rajawali Pers, 2015), h. 406.

⁴⁵ Henry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Yogyakarta: STIE YKPN, 1997), h. 416.

⁴⁶ Rivai Veithzal dan Ella Jauvani Sagala, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2009), h. 25.

- b) Pemberian gaji yang serasi, misalnya kenaikan gaji, insentif, dll
- c) Mendorong pertanggungjawaban dari karyawan
- d) Pembeda antara karyawan satu dengan yang lain
- e) Pengembangan sumber daya manusia
- f) Meningkatkan motivasi kerja dan etos kerja
- g) Memperkuat hubungan antara karyawan dengan supervisor melalui diskusi tentang kemajuan kerja
- h) Sebagai alat untuk memperoleh umpan balik dari karyawan untuk memperbaiki desain pekerjaan, lingkungan kerja, dan rencana karier
- i) Riset seleksi sebagai kriteria keberhasilan/efektivitas
- j) Salah satu sumber informasi untuk perencanaan sumber daya manusia
- k) Membantu menempatkan karyawan dengan pekerjaan yang sesuai untuk mencapai hasil yang baik
- l) Sumber informasi untuk pengambilan keputusan yang berkaitan dengan gaji, insentif, dan imbalan lainnya
- m) Penyaluran keluhan yang berkaitan dengan masalah pribadi maupun pekerjaan
- n) Alat untuk menjaga tingkat kinerja dan mendorong karyawan untuk mengambil inisiatif dalam rangka memperbaiki kinerja
- o) Untuk mengetahui efektivitas kebijakan sumber daya manusia, seperti seleksi, rekrutmen, pelatihan, dan analisis pekerjaan sebagai

komponen saling ketergantungan diantara fungsi-fungsi sumber daya manusia

- p) Mengidentifikasi dan menghilangkan hambatan-hambatan agar kinerja menjadi baik
- q) Mengembangkan dan menetapkan kompensasi pekerjaan
- r) Pemutusan hubungan kerja, pemberian sanksi, ataupun hadiah

5. Metode Penilaian Kinerja

Metode penilaian kinerja karyawan dapat digunakan dengan dua pendekatan, yaitu :⁴⁷

- 1) Metode penilaian berorientasi masa lalu Metode ini dilakukan dengan cara mengevaluasi prestasi kerja atau kinerja yang telah dilakukan di masa lalu sehingga karyawan akan mendapatkan umpan balik atas kinerjanya. Teknik-teknik penilain ini meliputi :
 - a. Skala peringkat (*Rating Scale*), metode ini adalah metode yang telah ada sejak dulu dan pertama kali muncul dan paling banyak digunakan dalam penilalian kinerja. Melakukan penilaian yang berhubungan dengan hasil kerja karyawan dalam skala-skala tertentu, mulai dari yang paling rendah sampai yang paling tinggi.
 - b. Daftar pernyataan (*Checklist*), penilaian berdasarkan metode ini dilakukan dengan membuat sejumlah pertanyaan yang

⁴⁷ Rivai Veitzhal, Zainal, dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, (Jakarta: Rajagrafindo Persada, 2015), h. 416.

menjelaskan beraneka macam tingkat perilaku bagi suatu pekerjaan tertentu.

- c. Metode dengan pilihan terarah (*Forced Choice Method*), metode ini dirancang untuk meningkatkan objektivitas dan mengurangi subjektivitas dalam penilaian. Metode ini dilakukan bertujuan untuk mengurangi kemungkinan berat sebelah penilaian dengan memaksakan suatu pilihan antara pernyataan-pernyataan deskriptif yang kelihatannya mempunyai nilai yang sama.
- d. Metode peristiwa kritis (*Critical Incident Method*), metode ini merupakan pemilihan yang berdasarkan pada catatan kritis penilai atas perilaku karyawan, seperti sangat baik atau sangat buruk di dalam melaksanakan pekerjaannya. Pernyataan-pernyataan tersebut disebut sebagai insiden kritis.
- e. Metode catatan prestasi, metode ini berkaitan erat dengan metode peristiwa kritis, yaitu catatan penyempurnaan, yang banyak digunakan terutama oleh para profesional.
- f. Skala peringkat dikaitkan dengan tingkah laku (*Behaviorally anchored rating scale = BARS*), metode ini merupakan suatu cara penilaian prestasi kerja karyawan untuk satu kurun waktu tertentu dimasa lalu dengan mengaitkan skala peringkat prestasi kerja dengan perilaku tertentu.

- g. Metode peninjauan lapangan (*Field Review Methode*), disini penyelia turun ke lapangan bersama-sama dengan ahli dari Sumber Daya Manusia. Spesialisasi Sumber Daya Manusia mendapat informasi dari atasan langsung perihal prestasi karyawan, lalu mengevaluasi berdasarkan informasi tersebut. Hasil penilaian dikirim ke penyelia dan dibawa ke lapangan untuk keperluan review, perubahan, persetujuan dan pembahasan dengan pihak karyawan yang dinilai.
- h. Tes dan observasi prestasi kerja (*Performance Test and Observation*), penilaian prestasi didasarkan pada tes pengetahuan dan ketrampilan, berupa tes tertulis dan peragaan, syaratnya tes harus valid (shahih) dan reliabel (dapat dipercaya).
- i. Pendekatan evaluasi komparatif (*Comparative Evaluation Approach*), metode ini mengutamakan perbandingan prestasi kerja seseorang dengan karyawan lain yang menyelenggarakan kegiatan sejenis. Ada tiga metode dalam penerapan pendekatan komparatif; metode peringkat, distribusi terkendali, metode alokasi angka.

2) Metode penilaian berorientasi masa depan

- a. Penilaian diri sendiri (*Self Appraisal*), penilaian yang dilakukan oleh karyawan sendiri dengan harapan karyawan tersebut dapat lebih mengenal kekuatan-kekuatan dan kelemahannya sehingga mampu mengidentifikasi aspek-aspek perilaku kerja yang perlu

diperbaiki pada masa akan datang. Pelaksanaanya, perusahaan atau penyelia mengemukakan harapan-harapan yang diinginkan dari karyawan, tujuan perusahaan, dan tantangan-tantangan yang dihadapi perusahaan pada karyawan.

- b. Manajemen berdasarkan sasaran (*Management By Objective* =MBO), berarti manajemen berdasarkan sasaran, artinya satu bentuk penilaian dimana karyawan dan penyelia bersama-sama menetapkan tujuan-tujuan atau sasaran-sasaran pelaksanaan kerja di waktu yang akan datang.
- c. Penilaian secara psikologis, proses penilaian yang dilakukan oleh para ahli psikologi untuk mengetahui potensi seseorang yang berkaitan dengan pelaksanaan pekerjaan seperti kemampuan intelektual, motivasi, dan lain-lain yang bersifat psikologi.
- d. Pusat penilaian (*Assesment Center*), penilaian yang dilakukan melalui serangkaian teknik penilaian dan dilakukan oleh sejumlah penilai untuk mengetahui potensi seseorang dalam melakukan tanggung jawab yang lebih besar.

6. Alat Ukur Kinerja

Ada banyak pendapat mengenai alat ukur yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan, diantaranya :

Menurut Wilson menyebutkan alat ukur kinerja sebagai berikut :

- 1) Jumlah pekerjaan, dimensi ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan.
- 2) Kualitas pekerjaan, setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu.
- 3) Ketepatan waktu, setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya
- 4) Kehadiran, suatu pekerja tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan
- 5) Kemampuan kerja sama, tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu orang karyawan saja, untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang atau lebih⁴⁸.

Sedangkan menurut hasibuan alat ukur kinerja antara lain :

- 1) Hasil kerja, yaitu tercapainya kualitas dan kuantitas sesuai dengan hasil kerja karyawan yang diberikan oleh perusahaan
- 2) Pengetahuan pekerjaan, yaitu pengetahuan dimana karyawan mengetahui berbagai pekerjaan yang harus dikerjakan berdasarkan ketepatan tugas yang diberikan perusahaan

⁴⁸ Wilson bangun, op.cit., h. 234.

- 3) Inisiatif, yaitu respon positif karyawan terhadap tugas yang dikerjakan sesuai dengan ketepatan dan dikerjakan dengan baik sesuai dengan tujuan perusahaan
- 4) Kecekatan mental, yaitu setiap karyawan langsung mengerjakan pekerjaan setelah diberikan tugas oleh atasannya
- 5) Sikap, yaitu setiap karyawan selalu menjaga sikap di lingkungan kerja sesuai peraturan perusahaan
- 6) Kedisiplinan, yaitu setiap karyawan disiplin dalam melakukan pekerjaan dimana semua pekerjaan perusahaan dikerjakan sesuai dengan tepat waktu yang ditetapkan, serta karyawan berusaha tepat waktu pada saat masuk dan pulang kerja⁴⁹.

Di dalam buku Gary Desler alat ukur kinerja antara lain :

- 1) Kualitas kerja adalah akurasi, ketelitian, dan bisa diterima atas pekerjaan yang dilakukan
- 2) Produktivitas adalah kuantitas dan efisiensi kerja yang dihasilkan dalam periode waktu tertentu
- 3) Pengetahuan pekerjaan adalah ketrampilan dan informasi praktis atau teknis yang digunakan pada pekerjaan
- 4) Bisa diandalkan adalah sejauh mana seorang karyawan bisa diandalkan atas penyelesaian dan tindak lanjut tugas

⁴⁹ Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2008), h. 95.

- 5) Kehadiran adalah sejauh mana karyawan tepat waktu, mengamati periode istirahat/makan yang ditentukan dan catatan kehasiran secara keseluruhan
- 6) Kebebasan adalah tingkatan kinerja pekerjaan dengan sedikit atau tanpa supervise.⁵⁰

Menurut Stephen Robbin kinerja karyawan dapat diukur melalui :

- 1) Kualitas, diukur dari mutu tugas yang dikerjakan telah mendekati nilai kesempurnaan terhadap ketrampilan, kemampuan, ketelitian, ketepatan.
- 2) Kuantitas, jumlah keluaran yang dihasilkan dari pekerjaan yang dilakukan.
- 3) Efektivitas, tingkat penggunaan sumber daya organisasi (manusia, keuangan, material, teknologi), untuk meningkatkan hasil dari setiap penggunaan sumber daya
- 4) Ketepatan waktu, tingkat kegiatan diselesaikan pada waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.⁵¹

⁵⁰ Gary Dessler, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Indeks, 2008), h. 329.

⁵¹ Stephen P Robbin, *Perilaku Organisasi*, (Jakarta: Salemba Empat, 2006), h. 260.

F. Kepuasan Kerja

1. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah seseorang sikap terhadap pekerjaan mereka yang dihasilkan dari persepsi mereka mengenai pekerjaan mereka dan tingkat kesesuaian antara individu dan organisasi.⁵² Pada dasarnya kepuasan individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku dalam dirinya. Ini disebabkan karena adanya perbedaan pada masing-masing individu. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka akan semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan, dan sebaliknya.

Istilah “kepuasan” merujuk pada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap kerja. Kepuasan kerja ternyata merupakan topik yang sangat populer di kalangan ahli psikologi industri dan manajemen.⁵³

Kepuasan itu terjadi apabila kebutuhan-kebutuhan individu sudah terpenuhi dan terkait dengan derajat kesukaan dan ketidaksukaan dikaitkan dengan pegawai; merupakan sikap umum yang dimiliki oleh pegawai yang erat kaitannya dengan imbalan-imbalan yang mereka yakini akan mereka terima setelah melakukan sebuah pengorbanan. Apabila dilihat dari pendapat Robin

⁵² Jhon. M. Ivancevich, *Perilaku dan Manajemen Organisasi*, (Jakarta, Penerbit Erlangga, 2006), h. 90.

⁵³ Edy sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana Pramedia Group, 2009), h. 74.

tersebut terkandung dua dimensi, pertama, kepuasan yang dirasakan individu yang titik bertanya individu anggota masyarakat, dimensi lain adalah kepuasan yang merupakan sikap umum yang dimiliki oleh pegawai.

Handoko, mengemukakan kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya

Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individu. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Ini disebabkan karena adanya perbedaan pada masing-masing individu. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakannya, sebaliknya semakin sedikit aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin rendah tingkat kepuasan yang dirasakannya. Pengertian dari kepuasan kerja dijelaskan lebih lanjut dalam QS. AtTaubah/9: 105 :

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ
وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Terjemahnya:

“Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang

mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan”.⁵⁴

Maksud dari ayat tersebut adalah Allah telah memberitahukan ataupun menjelaskan tentang pekerjaan yang telah kita kerjakan dan Allah pun melihat apa yang telah kita kerjakan. Dalam mengembangkan tugas atau pekerjaan sebagai hamba Allah dan sebagai khalifah Allah, Allah akan memberitakan-Nya Kepadamu apa yang telah kamu kerjakan.

Untuk bekerja secara ikhlas dengan sabar dan syukur, memerlukan sikap menerima apa adanya atau legowo. Seseorang yang memiliki sikap menerima apa adanya atau legowo bisa menerima keberhasilan dan ketidakberhasilan. Selalu siap menerima kenyataan bahwa output kerjanya lebih banyak dinikmati orang lain daripada untuk diri sendiri. Meski sudah kerja keras, dan kerja keras, outputnya ternyata adalah untuk pihak lain. Oleh sebab itu, kita diharuskan untuk bersyukur dan melihat ke golongan bawah serta tidak membandingkan dengan golongan atas. Hal tersebut sesuai dengan hadist Nabi yang diriwayatkan oleh Abu Hurairah RA, dia berkata “Rasulullah Saw pernah bersabda, "Lihatlah orang yang dibawahmu, jangan lihat orang yang diatasmu. Dengan begitu maka kamu tidak menganggap kecil terhadap nikmat Allah yang kau terima." (HR Bukhari-Muslim).⁵⁵

⁵⁴ <https://tafsirq.com/9-at-taubah/ayat-105> di akses pada pukul 14.28 WITA, Pada 5 Mei 2019.

⁵⁵ <http://www.smknduatanjungpinang.blogspot.com/2012/02/islam-dan-kepuasan-kerja.html?m=1> diakses pada 23.55 WITA pada 30 juni 2019.

2. Aspek-aspek Kepuasan Kerja

1. Kerja yang secara mental menantang , kebanyakan karyawan menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka dan menawarkan tugas, kebebasan dan umpan balik mengenai betapa baik mereka mengerjakan. Karakteristik ini membuat kerja secara mental menantang. Pekerjaan yang terlalu kurang menantang menciptakan kebosanan, tetapi terlalu banyak menantang menciptakan frustrasi dan persaingan gagal. Pada kondisi tantangan yang sedang, kebanyakan karyawan akan mengalami kesenangan dan kepuasan.
2. Ganjaran yang pantas para karyawan menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang mereka persepsikan sebagai adil, dan segaris dengan pengharapan mereka. Pemberian upah yang baik didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu, dan standar pengupahan komunikasi, kemungkinan besar akan dihasilkan kepuasan.
3. Kondisi kerja yang mendukung karyawan peduli akan lingkungan kerja baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan pekerjaan tugas. Studi-studi memperagakan bahwa karyawan lebih menyukai keadaan sekitar fisik yang tidak berbahaya atau merepotkan. Temperature(suhu), cahaya, kebisingan, dan faktor lingkungan lain seharusnya tidak ekstrem(terlalu banyak atau sedikit).

4. Rekan kerja yang mendukung orang-orang mendapatkan lebih dari pada sekedar uang ataupun prestasi yang berwujud dari dalam kerja. Bagi kebanyakan karyawan, kerja juga mengisi kebutuhan akan sosial. Oleh karena itu bila mempunyai rekan sekerja yang yang ramah dan menyenangkan dapat menciptakan kepuasan kerja yang meningkat. Tetapi perilaku atasan juga merupakan determinan utama dari kepuasan.
5. Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan Pada hakikatnya orang yang tipe kepribadian kongruen(sama dan sebangun) dengan pekerjaan yang mereka pilih seharusnya mendapatkan bahwa mereka mempunyai bakat dan kemampuan yang tepat untuk memenuhi tuntutan dari pekerjaan mereka. Dengan demikian akan lebih besar kemungkinan untuk berhasil pada pekerjaan tersebut , dan arena sukses ini, mempunyai kejadian yang lebih besar untuk mencapai kepuasan yang tinggi dari dalam kerja mereka.

3. Faktor-faktor Kepuasan Kerja

Menurut Gilmer (1966), Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah:⁵⁶

⁵⁶ <http://ekonomi-sosiologi-geografi.blogspot.com/2015/10/faktor-yang-mempengaruhi-kepuasan-kerja.html> diakses pada pukul 14.58 WITA pada 5 Mei 2019.

1. kesempatan untuk kerja. Dalam hal ini, ada tidak adanya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama bekerja.
2. Keamanan kerja. Faktor ini disebut sebagai penunjang kepuasan kerja, baik bagi karyawan. Keadaan yang aman sangat mempengaruhi perasaan karyawan selama kerja.
3. Gaji. Gaji lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan, dan jarang orang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperolehnya.
4. Perusahaan dan manajemen. Perusahaan dan manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil.
5. Pengawasan. Sekaligus atasannya. Supervise yang buruk dapat berakibatkan absensi dan turnover.
6. Faktor intrinsik dari pekerjaan. Atribut yang ada dalam pekerjaan masyarakat keterampilan tertentu. Sukar dan mudahnya serta kebanggaan akan tugas dapat meningkatkan atau mengurangi kepuasan.
7. Kondisi kerja. Termasuk di sini kondisi kerja tempat, ventilasi, penyiaran, kantin dan tempat parkir.
8. Aspek sosial dalam pekerjaan. Merupakan salah satu sikap yang sulit digambarkan tetapi dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidak puas dalam bekerja.

9. Komunikasi. Komunikasi yang lancar antar karyawan dengan pihak manajemen banyak dipakai alasan untuk menyukai jabatannya.
10. Fasilitas. Fasilitas rumah sakit, cuti, dana pensiun, atau perumahan merupakan standar suatu jabatan dan apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan rasa puas.

4. Indikator-Indikator Kepuasan Kerja

Indikator-indikator dari kepuasan kerja menurut Robbins antara lain:

1. Pekerjaan, Isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.
2. Gaji, Jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan adil.
3. Rekan kerja, Teman-teman kepada siapa seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan. Seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan.
4. Atasan, Seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja.
5. Promosi, Kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan.⁵⁷

⁵⁷ Eka Suhartini, *Motivasi Kepuasan Kerja dan Kinerja*, (Makassar, Alauddin University Press, 2013), h. 149.

G. Keterkaitan Antara Variabel

1. Teknologi informasi terhadap kinerja pegawai

Sarana komputer dalam perusahaan sangat mempengaruhi implementasi teknologi informasi pada perusahaan. Dengan lebih banyak fasilitas pendukung yang disediakan bagi pemakai maka semakin memudahkan pemakai dalam mengakses data yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas individu dalam perusahaan. Teknologi informasi diterapkan di sebuah perusahaan dengan harapan sumber daya manusia yang merupakan pemakai sistem tersebut dapat menghasilkan output yang semakin baik dan kinerja yang akan meningkat.⁵⁸

Teknologi informasi memberikan pengaruh positif terhadap kegiatan-kegiatan atau aktivitas karyawan dalam melaksanakan tugasnya sehingga meningkatkan kinerja karyawan di hampir semua elemen di perusahaan, seperti pemasaran, personalia, bahkan manajemen puncak. Dalam hal ini salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah teknologi informasi. Menurut Henderson dan Venkatraman pengaruh teknologi informasi terhadap kinerja adalah model keselarasan Bisnis-Teknologi Informasi. Banyak organisasi yang mengaku menggunakan teknologi informasi strategik namun pada pelaksanaannya teknologi informasi masih berfungsi secara operasional, bahkan hanya mengganti bentuk aktivitas manual

⁵⁸ Salman Jumaili, “Kepercayaan Terhadap Teknologi Sistem Informasi Baru Dalam Evaluasi Kinerja Individual” (Kumpulan Materi Simposium Nasional Akuntansi VIII-Solo, 2005), h. 725.

menjadi aktivitas digital. Tetapi perubahan tersebut tidak diikuti oleh transformasi bisnis organisasi secara luas. Dengan semua manfaat dan kontribusi nilai yang didapat dari pemanfaatan teknologi dapat meningkatkan kinerja perusahaan, karyawan/pegawai, meningkatkan kualitas, efisiensi, inovasi dan daya responsive terhadap customer.⁵⁹

2. Teknologi informasi terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.

Kepuasan kerja adalah seseorang sikap terhadap pekerjaan mereka yang tersebut dihasilkan dari persepsi mereka mengenai pekerjaan mereka dan tingkat kesesuaian antara individu dan organisasi.⁶⁰ Pada dasarnya kepuasan individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku dalam dirinya. Ini disebabkan karena adanya perbedaan pada masing-masing individu. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka akan semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan, dan sebaliknya.

Tujuan teknologi informasi untuk memecahkan masalah, membuka kreativitas, dan meningkatkan efektivitas dan efisiensi bagi pemakainya. Meskipun teknologi informasi mempunyai fungsi yang sangat canggih bahkan mampu mempermudah pekerjaan manusia, namun apabila tidak

⁵⁹ Ririn Wiseliner, op.cit., h. 20.

⁶⁰ Jhon. M. Ivancevich, *Perilaku dan Manajemen Organisasi*, (Jakarta, Penerbit Erlangga, 2006), h. 90.

didukung dengan kemampuan manusia dalam menggunakannya, maka teknologi informasi tersebut tidak akan berfungsi dengan baik.

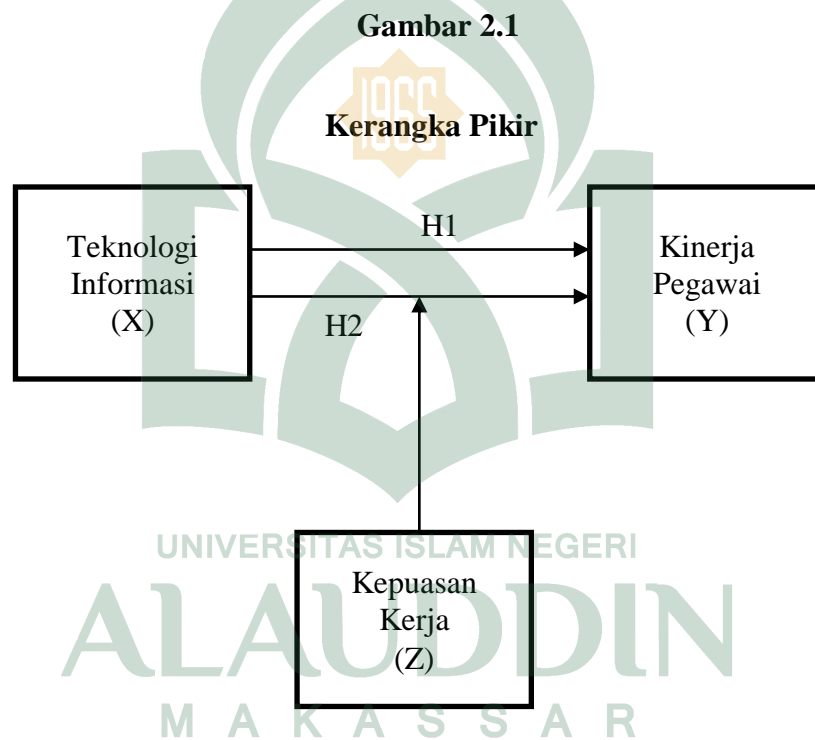
Menurut Luthan kinerja tidak hanya dipengaruhi oleh sejumlah usaha yang dilakukan seseorang tetapi dipengaruhi pula oleh kemampuannya. Robbins mengatakan bahwa kinerja seseorang sangat dipengaruhi oleh faktor kemampuan atau ability (A), motivasi atau motivation (M), dan kesempatan atau opportunity (O); yaitu $performance = f(A \times M \times O)$, artinya kinerja merupakan fungsi dari kemampuan, motivasi, dan kesempatan. Lawyer mengemukakan bahwa kinerja seseorang dipengaruhi oleh: effort, ability, dan role perceptions. Sementara itu untuk meningkatkan kinerja pegawai secara teoritis ada tiga kelompok variabel yang mempengaruhinya, yaitu: variabel individu (kemampuan dan ketrampilan), variabel psikologis, dan variabel organisasi.⁶¹

Sedangkan penggunaan teknologi informasi tergantung pada manusia, karena yang mengoperasionalkan adalah manusia teknologi hanya sebagai medianya. Dalam menggunakan teknologi informasi yang diterapkan di perusahaan dibutuhkan kemampuan karyawan yang menggunakannya. Apabila kemampuan karyawan dalam menggunakan teknologi informasi itu rendah, maka hal tersebut dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Sehingga akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan tersebut.

⁶¹ Juliansyah Noor, *Penelitian Ilmu Manajemen*, (Jakarta: Prenada Media Grup, 2013), h. 279-281.

H. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan teori-teori yang telah dijelaskan sebelumnya mengenai teknologi informasi, kinerja pegawai, dan kepuasan kerja serta penelitian terdahulu mengenai teknologi informasi terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi, maka dibuatlah suatu kerangka pemikiran sebagai berikut:



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Lokasi Penelitian

Jenis penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif. Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif yaitu data yang diukur dalam suatu skala numerik (angka).

Lokasi penelitian ini yaitu di Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sulawesi Selatan, Jalan Cendrawasih No.438.

B. Pendekatan penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan adalah pendekatan Asosiatif atau hubungan. Asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih.⁶²

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.⁶³

⁶² Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis* (cet 12, Bandung, alfabeta: 2009), h. 11.

⁶³ Sugiyono, *Metode Penelitian Manajemen*. (Bandung: Alfabeta ,2018). h. 148.

Populasi adalah kelompok elemen yang lengkap biasanya berupa orang, objek, transaksi, atau kejadian dimana kita tertarik untuk mempelajarinya atau menjadi objek penelitian.⁶⁴ Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sulawesi Selatan berjumlah 134 orang.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu.⁶⁵ Mudrajat kuncoro mendefinisikan sampel adalah suatu himpunan bagian (*subset*) dari unit populasi.⁶⁶ Sampel pada penelitian ini didapat dengan menggunakan metode *probability sampling*. *Probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang bagi setiap unsur (anggota) populasi dipilih menjadi anggota sampel.⁶⁷

Pada penelitian ini pengumpulan data *probability sampling* menggunakan teknik yaitu *simple random sampling*. Dikatakan *simple* atau sederhana karena

⁶⁴ Mudrajat Kuncoro, *Metode Riset Untuk Bisnis & Ekonomi : Bagaimana Meneliti dan Menulis Tesis?*, (Jakarta : Erlangga, 2013). h. 118.

⁶⁵ Sugiyono, *Metode Penelitian Manajemen*. (Bandung: Alfabeta ,2018). h. 149.

⁶⁶ Mudrajat Kuncoro, *Metode Riset Untuk Bisnis & Ekonomi : Bagaimana Meneliti dan Menulis Tesis?*, (Jakarta : Erlangga, 2013). h. 118.

⁶⁷ Suryani dan Hendryadi, *Metode Riset Kuantitatif: Teori dan Aplikasi pada Penelitian Bidang Manajemen dan Ekonomi Islam*, (Jakarta: Prenada Media Group, 2016), h. 194

pengambilan anggota sampel dan populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi ini.⁶⁸

Penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus Slovin:⁶⁹

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan:

n = sampel

N = Jumlah populasi

e = Tingkat Kepercayaan/Ketetapan yang diinginkan 5%

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$n = \frac{134}{1 + (134)(0,05)^2}$$

$$n = \frac{134}{1 + 134 \times 0,0025}$$

$$n = \frac{134}{1,335}$$

$$n = 100$$

⁶⁸ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, h. 82.

⁶⁹ Syofian Siregar, *Statistika Deskriptif Untuk Penelitian: Dilengkapi Perhitungan Manual dan Aplikasi SPSS Versi 17*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2016). h. 149.

Dari hasil penelitian tersebut, dengan menggunakan rumus slovin dengan tingkat kesalahan 5%, maka sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 100 responden.

D. Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Data kuantitatif adalah data yang diukur dalam suatu skala numeric (angka).⁷⁰

Sumber data dalam penelitian ini digolongkan menjadi dua bagian yaitu:

1. Data primer

Data primer adalah data yang diperoleh dengan survei lapangan yang menggunakan semua metode pengumpulan data original.⁷¹ Dalam hal ini data yang dimaksudkan adalah data yang bersumber dari hasil penelitian yang diperoleh dengan menggunakan kuesioner, serta tanggapan tertulis responden terhadap pengaruh teknologi informasi terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variable mediasi pada Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sulawesi Selatan.

2. Data sekunder

Data sekunder adalah data yang telah dikumpulkan oleh lembaga pengumpulan data dan dipublikasikan kepada masyarakat pengguna data.⁷²

⁷⁰ Syofian Siregar, *Statistika Deskriptif Untuk Penelitian: Dilengkapi Perhitungan Manual dan Aplikasi SPSS Versi 17*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2016). h. 110.

⁷¹ Mudrajad Kuncoro, *Metode Riset Untuk Bisnis & Ekonomi : Bagaimana Meneliti dan Menulis Tesis?*, (Jakarta : Erlangga, 2013). h. 148.

⁷² Mudrajad Kuncoro, *Metode Riset Untuk Bisnis & Ekonomi : Bagaimana Meneliti dan Menulis Tesis?*, (Jakarta : Erlangga, 2013). h. 148.

E. Metode Pengumpulan Data

Data adalah sekumpulan informasi yang diperlukan untuk pengambilan keputusan.⁷³ Data merupakan salah satu komponen riset artinya tanpa data tidak akan ada riset. Data yang akan dicapai dalam riset haruslah data yang benar, karena data yang salah akan menghasilkan informasi yang salah.⁷⁴ Oleh karena itu data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh melalui metode, yaitu:

1. Wawancara

Wawancara merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara tanya jawab antara peneliti dengan informan yang telah di jadikan sumber data. Wawancara dilakukan dengan maksud untuk memperoleh informasi secara langsung untuk dijadikan sumber data yang tidak diperoleh dari sumber yang lain.⁷⁵

2. Kuesioner

Kuesioner merupakan instrumen untuk pengumpulan data, dimana partisipan atau responden mengisi pertanyaan atau pernyataan yang diberikan oleh peneliti. Peneliti dapat menggunakan kuesioner untuk memperoleh data yang terkait dengan pemikiran, perasaan, sikap, kepercayaan, nilai, persepsi, kepribadian dan perilaku dari responden.⁷⁶

⁷³ Mudrajad Kuncoro, *Metode Riset Untuk Bisnis & Ekonomi : Bagaimana Meneliti dan Menulis Tesis?*, (Jakarta : Erlangga, 2013). h. 145.

⁷⁴ Umar Husein, *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*, h. 49.

⁷⁵ Sugiyono , *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D* (Cet 12, Baandung, Alfabeta, 2009) . Hal 142.

⁷⁶ Sugiyono, *Metode Penelitian Manajemen*. (Bandung: Alfabeta ,2018). h. 230.

Kuesioner berasal dari bahasa latin: *Questionnaire*, yang berarti suatu rangkaian pertanyaan yang berhubungan dengan topik tertentu diberikan kepada sekelompok individu dengan maksud untuk memperoleh data.⁷⁷

3. Studi kepustakaan

Studi kepustakaan dilakukan dengan cara membaca dan mengutip baik secara langsung maupun tidak langsung dari literature-literatur yang berhubungan langsung dengan variabel penelitian.

F. Instrumen Penelitian

Penelitian ini instrumen yang digunakan adalah kuesioner dan wawancara. Kuesioner merupakan pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan pertanyaan tertulis kepada responden. Angket yang digunakan dalam penelitian ini adalah yaitu angket tertutup dan langsung dan diberikan langsung kepada responden untuk menjawabnya. Wawancara yaitu menanyakan langsung kepada pegawai Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sulawesi Selatan.

Pada penelitian ini jawaban yang diberikan oleh responden akan diukur dengan menggunakan skala interval *agree disagree* dengan mengembangkan pernyataan yang menghasilkan jawaban setuju dan tidak setuju dalam berbagai rentang nilai. Adapun pilihannya sebagai berikut :

Sangat tidak setuju

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

 Sangat setuju

⁷⁷ Muri Yusuf, *Metode Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif, dan Penelitian Gabungan*. (Jakarta: Kencana, 2014). h. 199.

Tabel 3.1
Instrumen Penelitian

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Teknologi Informasi (X)	Teknologi informasi terbagi dalam dua teknologi, yaitu teknologi komputer dan teknologi komunikasi, keduanya berkombinasi dalam sebuah fungsi pemrosesan dan penyebaran informasi baik yang bersifat finansial maupun bersifat non finansial. ⁷⁸	Menurut Suyanto indikator teknologi informasi adalah sebagai berikut: a. Perangkat keras komputer (<i>Hardware</i>) b. Perangkat lunak komputer (<i>Software</i>) c. Jaringan dan komunikasi d. Data base e. Personalia teknologi informasi. ⁷⁹	<i>Interval</i>
Kinerja Pegawai (Y)	Kinerja adalah kemampuan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan, dimana suatu target kerja dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampaui batas waktu yang disediakan sehingga tujuannya akan sesuai dengan moral maupun etika perusahaan. ⁸⁰	Menurut Wilson menyebutkan alat ukur kinerja sebagai berikut: a. Jumlah pekerjaan b. Kualitas pekerjaan c. Ketepatan waktu d. Kehadiran e. Kemampuan kerja sama. ⁸¹	<i>Interval</i>
Kepuasan Kerja (Z)	Istilah “kepuasan” merujuk pada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan	Indikator-indikator dari kepuasan kerja menurut Robbins antara lain: 1. Pekerjaan, Isi	<i>Interval</i>

⁷⁸ George H dan Hopwood, Williams S., *Accounting Information System* (Jakarta: Salemba Empat, 1995), 11.

⁷⁹ M. Suyanto, *Pengantar Teknologi Informasi untuk bisnis* (Andi Offset : Yogyakarta, 2005). h. 11

⁸⁰ Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol. 39 No.2 Oktober 2016| h. 171

⁸¹ Wilson bangun, op.cit., h. 234.

	<p>kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap kerja. Kepuasan kerja ternyata merupakan topik yang sangat populer dikalangan ahli psikologi industry dan manajemen.⁸²</p>	<p>pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.</p> <p>2. Gaji, Jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan adil.</p> <p>3. Rekan kerja, Teman-teman kepada siapa seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan. Seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan.</p> <p>4. Atasan, Seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja.</p> <p>5. Promosi, Kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan.⁸³</p>	
--	---	--	--

⁸² Edy sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana Pramedia Group, 2009), h. 74.

⁸³ Eka Suhartini, *Motivasi Kepuasan Kerja dan Kinerja*, (Makassar, Alauddin University Press, 2013), h. 149.

G. Teknik Pengolahan dan Analisis Data

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Uji Validitas

Uji validitas adalah tingkat keandalan dan kesahihan alat ukur yang digunakan. Instrumen dikatakan valid berarti menunjukkan alat ukur atau digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Selain instrumen penelitian yang valid mempunyai validitas yang tinggi, sebaiknya instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas yang rendah. Untuk taraf signifikan (α) 5% dengan angka kritis 0,316. Kriteria keputusan adalah r hitung lebih besar atau sama dengan taraf 5% (0,05) maka dinyatakan valid. Untuk menguji validitas instrumen menggunakan bantuan program *IBM SPSS*.⁸⁴

$$r = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{(n \sum X^2 - (\sum X)^2)(n \sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

ALAUDDIN
MAKASSAR

Keterangan:

r = Koefisien korelasi antara variabel X dan Y

X = Variabel bebas

Y = Variabel terikat

⁸⁴ Sunyoto Danang, *Praktik Riset Perilaku Konsumen Teori, Kuesioner, Alat, dan Analisis Data*, (Cet I, Yogyakarta: CAPS, 2014), h. 114-115.

Menggunakan $\alpha = 0,05$ (5%) diketahui, $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka kuesioner dikatakan valid dan apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka status kuesioner adalah tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten, apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur yang sama pula. Uji reliabilitas alau ukur dapat di lakukan secara eksternal maupun internal. Secara internal, pengujian dapat dilakukan *test-retest*, *equivalent*, dan gabungan keduanya. Secara internal, reliabilitas alat ukur dapat diuji dengan menganalisis konsistensi butir-butir yang ada pada instrument dengan teknik tertentu.⁸⁵

2. Uji Normalitas

Tujuan uji normalitas adalah untuk mengetahui apakah data penelitian yang diperoleh berdistribusi normal atau mendekati normal, karena data yang baik adalah data yang meyerupai distribusi normal. Uji distribusi normal merupakan syarat untuk semua uji statistik. Uji normalitas dapat dilakukan dengan berbagai cara, salah satuunya adalah uji *Kolmogorov Smirnov* uji normalitas dilakukan dengan uji nilai *Kolmogorov Smirnov* dapat menggunakan program analisis statistic *IBM SPSS Statistics 22*. Apabila nilai probabilitas $\geq 0,05$ maka data dinyatakan berdistribusi normal, sebaliknya jika nilai probabilitas $< 0,05$ maka data dinyatakan berdistribusi tidak normal.

⁸⁵ Syofian Siregar, *Statistika Deskriptif Untuk Penelitian: Dilengkapi Perhitungan Manual dan Aplikasi SPSS Versi 17*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2016). h. 173.

3. Model Analisis Data

Data yang telah dikumpulkan dianalisis dengan menggunakan analisis statistik yakni:

- a. Analisis regresi linear sederhana (*simple regression analysis*)

$$Y = \alpha + \beta X + e$$

- b. Analisis regresi linear berganda

$$Y = \alpha + \beta_1 X + \beta_2 Z + \beta_3 XZ + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Pegawai

α = Konstanta

$\beta_1 - \beta_3$ = Koefisien Regresi

X = Teknologi Informasi

Z = Kepuasan Kerja

XZ = Interaksi antara Teknologi Informasi dengan Kepuasan Kerja

E = *Error Term*, yaitu tingkat kesalahan penduga dalam penelitian

Uji interaksi atau sering disebut dengan *Moderated Regression Analysis* (MRA) merupakan aplikasi khusus regresi berganda linear dimana dalam persamaan regresinya mengandung unsur interaksi (perkalian dua atau lebih variabel independen). Variabel perkalian antara Teknologi Informasi (X) dan Kepuasan Kerja (Z) merupakan variabel moderating oleh karena menggambarkan pengaruh

moderating variabel Kepuasan Kerja (Z) terhadap hubungan Teknologi Informasi (X) dan Kinerja Pegawai (Y).⁸⁶

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen menjelaskan variabel dependen nilai R square dikatakan baik jika diatas 0,5 karena nilai R square berkisar 0-1.⁸⁷

Kelemahan mendasar penggunaan koefisien determinasi R^2 adalah bias terhadap jumlah variabel independen yang dimasukkan kedalam model. Setiap penambahan satu variabel independen, maka R^2 pasti meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen atau tidak. Karena itu, banyak peneliti menganjurkan untuk menggunakan nilai *adjusted* R^2 pada saat mengevaluasi mana model regresi terbaik. Tidak seperti R^2 , nilai *adjusted* R^2 dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambahkan kedalam model.

4. Uji Hipotesis

a. Uji Statistik F

Uji statistik F digunakan untuk mengukur seberapa jauh pengaruh variabel bebas secara bersama-sama dalam menerangkan variasi variabel terikat. Uji F dapat dilakukan dengan melihat nilai signjifikan F pada output uji ANOVA. Jika nilai signifikan $F > 0,05$ maka dapat dinyatakan variabel bebas secara simultan

⁸⁶ Kadir, *Statistika Terapan: Konsep, Contoh dalam Analisis Data dengan Program spss/Lisrel dalam Penelitian*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2016), h. 175

⁸⁷ Nugroho, (2005), h. 50-51.

berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Cara melakukan uji F adalah sebagai berikut:⁸⁸

1) Membandingkan hasil besarnya peluang melakukan kesalahan (tingkat signifikan) yang muncul, dengan tingkat peluang munculnya kejadian (probabilitas) yang ditentukan sebesar 5% atau 0,05 pada output. Untuk mengambil keputusan menolak atau menerima hipotesis nol (H_0):

- a) Apabila signifikan $> 0,05$ maka keputusannya adalah menerima H_0 dan menolak H_a .
- b) Apabila signifikan $< 0,05$ maka keputusannya adalah menolak H_0 dan menerima H_a .

2) Membandingkan nilai statistik F hitung dengan nilai F tabel.

- a) Apabila nilai statistik F hitung $<$ nilai statistic F tabel, maka H_0 diterima.
- b) Apabila nilai statistik F hitung $>$ nilai statistik F tabel, maka H_0 ditolak.

b. Uji Statistik t

Uji statistik t digunakan untuk mengukur seberapa jauh variabel bebas secara individual dalam menerangkan variabel terikat. Jika nilai t-hitung $>$ t-tabel maka dapat dinyatakan bahwa variabel bebas secara individual berpengaruh positif terhadap variabel terikat. Jika nilai signifikan t $< 0,05$ maka dapat dinyatakan bahwa variabel bebas secara individual berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.⁸⁹

⁸⁸ Danang Sunyoto, *Praktik Riset Perilaku Konsumen Teori, Kuesioner, Alat, dan Analisis Data*, (Cet I, Yogyakarta: CAPS, 2014), hal. 118-119.

⁸⁹ Widajono, Agus, (2005), h. 177-182.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Sejarah Singkat Objek Penelitian

Badan Pertanahan Nasional (BPN) adalah lembaga pemerintah nonkementrian di Indonesia yang mempunyai tugas melaksanakan tugas pemerintah di bidang pertanahan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. BPN dahulu dikenal dengan sebutan kantor agrarian. BPN diatur melalui Peraturan Presiden Nomor 20 Tahun 2015.⁹⁰

1. Sejarah Badan Pertanahan Nasional

Pada era 1960 sejak berlakunya Undang – Undang Pokok Agraria (UUPA), Badan Pertanahan Nasional mengalami beberapa kali pergantian penguasaan dalam hal ini kelembagaan. tentunya masalah tersebut berpengaruh pada proses pengambilan kebijakan. ketika dalam naungan kementerian agraria sebuah kebijakan diproses dan ditindaklanjuti dari struktur Pimpinan Pusat sampai pada tingkat Kantah, namun ketika dalam naungan Departemen Dalam Negeri hanya melalui Dirjen Agraria sampai ketingkat Kantah. disamping itu secara kelembagaan Badan Pertanahan Nasional mengalami peubahan struktur kelembagaan yang rentan waktunya sangat pendek. Untuk mengetahui perubahan tersebut di bawah ini adalah sejarah kelembagaan Badan Pertanahan Nasional:

⁹⁰ https://id.wikipedia.org/wiki/Badan_Pertanahan_Nasional di akses pada tanggal 17 Oktober 2019 pukul 22.30 WITA.

a. 1960–1970

1). 1960

Pada awal berlakunya UUPA, semua bentuk peraturan tentang pertanahan termasuk Peraturan Pemerintah masih dikeluarkan oleh Presiden dan Menteri Muda Kehakiman. kebijakan itu ditempuh oleh pemerintah karena pada saat itu Indonesia masih mengalami masa transisi.

2). 1965

Pada tahun 1965 agraria dipisah dan dijadikan sebagai lembaga yang terpisah dari naungan menteri pertanian dan pada saat itu menteri agraria dipimpin oleh R.Hermanses. S.H.

3). 1968

Pada tahun 1968 secara kelembagaan mengalami perubahan.pada saat itu dimasukan dalam bagian departemen dalam negeri dengan nama direktorat jenderal agraria. selama periode 1968 – 1990 tetap bertahan tanpa ada perubahan secara kelembagaan begitupula dengan peraturan yang diterbitkan.

b. 1988–1990

Pada periode ini kembali mengalami perubahan. lembaga yang menangani urusan agraria dipisah dari departemen dalam negeri dan dibentuk menjadi lembaga non departemen dengan nama badan pertanahan nasional yang kemudian dipimpin oleh Ir.Soni Harsono dengan catur tertib pertanahannya. pada saat itu terjadi perubahan yang signifikan karena merupakan awal terbentuknya badan pertanahan nasional.

c. 1990–sekarang

1). 1990

Pada periode ini kembali mengalami perubahan menjadi menteri Negara agraria/badan pertanahan nasional yang masih dipimpin oleh Ir.Soni Harsono. pada saat itu penambahan kewenangan dan tanggung jawab yang harus diemban oleh badan pertanahan nasional.

2). 1998

Pada tahun ini masih menggunakan format yang sama dengan nama Menteri Negara agraria/badan pertanahan nasional.perubahan yang terjadi hanya pada puncak pimpinan saja yakni Ir.Soni Harsono diganti dengan Hasan Basri Durin.

3). 2002-2006

Tahun 2002 kemudian mengalami perubahan yang sangat penting.pada saat itu badan pertanahan nasional dijadikan sebagai lembaga Negara.kedudukannya sejajar dengan kementerian.pada awal terbentuknya BPN RI dipimpin oleh Prof.Lutfi I.Nasoetion, MSc.,Ph.D.

4). 2006-2012

Pada tahun 2006 sampai 2012 BPN RI dipimpin oleh Joyo Winoto, Ph.D. dengan 11 agenda kebijakannya dalam kurun waktu lima tahun tidak terjadi perubahan kelembagaan sehingga tetap pada format yang sebelumnya.

5). 2012-2014

Pada tanggal 14 Juni 2012 Hendarman Supandji dilantik sebagai Kepala Badan Pertanahan Nasional Republik Indonesia (BPN RI) menggantikan Joyo Winoto.

6). 2014-sekarang

Pada pemerintahan Presiden Joko Widodo dibuat Kementerian baru bernama Kementerian Agraria dan Tata Ruang Indonesia, sehingga sejak 27 Oktober 2014, Badan Pertanahan Nasional berada di bawah naungan Menteri Agraria dan Tata Ruang. Jabatan Kepala BPN dijabat oleh Menteri Agraria dan Tata Ruang yang dijabat oleh Sofyan Djalil.

2. Tugas dan Fungsi

BPN mempunyai tugas melaksanakan tugas pemerintahan di bidang pertanahan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Dalam melaksanakan tugas, BPN menyelenggarakan fungsi:

- a. Penyusunan dan penetapan kebijakan di bidang pertanahan;
- b. Perumusan dan pelaksanaan kebijakan di bidang survei, pengukuran, dan pemetaan;
- c. Perumusan dan pelaksanaan kebijakan di bidang penetapan hak tanah, pendaftaran tanah, dan pemberdayaan masyarakat;
- d. Perumusan dan pelaksanaan kebijakan di bidang pengaturan, penataan dan pengendalian kebijakan pertanahan;

- e. Perumusan dan pelaksanaan kebijakan di bidang pengadaan tanah;
- f. Perumusan dan pelaksanaan kebijakan di bidang pengendalian dan penanganan sengketa dan perkara pertanahan;
- g. Pengawasan atas pelaksanaan tugas di lingkungan BPN;
- h. Pelaksanaan koordinasi tugas, pembinaan, dan pemberian dukungan administrasi kepada seluruh unit organisasi di lingkungan BPN;
- i. Pelaksanaan pengelolaan data informasi lahan pertanian pangan berkelanjutan dan informasi di bidang pertanahan;
- j. Pelaksanaan penelitian dan pengembangan di bidang pertanahan; dan
- k. Pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia di bidang pertanahan.

3. Visi dan Misi Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sulawesi Selatan

a. Visi :

Menjadi lembaga yang mampu mewujudkan tanah dan pertanahan untuk sebesar-besar kemakmuran rakyat, serta keadilan dan keberlanjutan sistem kemasyarakatan, kebangsaan dan kenegaraan Republik Indonesia.

b. Misi :

Mengembangkan dan menyelenggarakan politik dan kebijakan pertanahan untuk:

- 1).Peningkatan kesejahteraan rakyat, penciptaan sumber-sumber baru kemakmuran rakyat, pengurangan kemiskinan dan kesenjangan pendapatan, serta pemantapan ketahanan pangan.

- 2). Peningkatan tatanan kehidupan bersama yang lebih berkeadilan dan bermartabat dalam kaitannya dengan penguasaan, pemilikan, penggunaan dan pemanfaatan tanah (P4T).
- 3). Perwujudan tatanan kehidupan bersama yang harmonis dengan mengatasi berbagai sengketa, konflik dan perkara pertanahan di seluruh tanah air dan penataan perangkat hukum dan sistem pengelolaan pertanahan sehingga tidak melahirkan sengketa, konflik dan perkara di kemudian hari.
- 4). Keberlanjutan sistem kemasyarakatan, kebangsaa dan kenegaraan Indonesia dengan memberikan akses seluas-luasnya pada generasi yang akan datang terhadap tanah sebagai sumber kesejahteraan masyarakat. Menguatkan lembaga pertanahan sesuai dengan jiwa, semangat, prinsip dan aturan yang tertuang dalam UUPA dan aspirasi rakyat secara luas.⁹¹

B. Gambaran Penelitian

1. Karakteristik Responden

Data karakteristik responden merupakan data responden yang dikumpulkan untuk mengetahui profil perusahaan penelitian. Karakteristik responden dalam penelitian ini meliputi usia, jenis kelamin, pendidikan dan masa kerja. Karakteristik responden akan dijelaskan lebih lanjut pada tabel sebagai berikut:

⁹¹ <http://sulsel.atrbpn.go.id/Tentang-Kami/Visi-Misi-dan-Strategi.aspx> di akses pada tanggal 17 Oktober 2019 pukul 22.35 WITA.

a. Usia

Karakteristik berdasarkan usia dimaksudkan untuk mengetahui kelompok usia responden yang ada didalam perusahaan. Adapun rincian dari usia responden pada penelitian ini, sebagai berikut:

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah responden	Persentase (%)
1	20-30	24	24%
2	31-40	33	33%
3	41-50	19	19%
4	>51	24	24%
	Total	100	100 %

Sumber : Data primer yang diolah (2019)

Tabel 4.1 diatas menunjukkan bahwa usia responden yang paling banyak berada pada usia 31-40 tahun yaitu sebanyak 33 responden atau sebesar 33%, lalu usia 20-30 tahun dan usia 51 ke atas sebanyak 24 responden atau 24%, usia 41-50 sekitar 19 responden atau 19% .

b. Jenis kelamin

Berdasarkan kuesioner yang dibagikan kepada pegawai badan pertahanan nasional provinsi Sulawesi selatan yang berjumlah 100 lembar, ternyata terdapat 45 orang responden laki-laki dan 55 orang responden perempuan.

Tabel 4.2
Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Jenis Kelamin	Karyawan (orang)	Persentase (%)
Perempuan	55	55%
Laki-laki	45	45%
Total	100	100%

Sumber : Data primer yang diolah (2019)

Tabel 4.2 menunjukkan informasi mengenai jumlah responden berdasarkan jenis kelamin. Berdasarkan jenis kelamin laki-laki sebanyak 45 orang atau sebesar 45% sedangkan responden jenis kelamin perempuan sebanyak 55 orang atau sebesar 55%.

c. Tingkat pendidikan

Penelitian ini juga memuat data responden berdasarkan tingkat pendidikan. Tingkat pendidikan menjadi salah satu informasi penting yang dibutuhkan dalam mengelola hasil penelitian. Adapun rincian dari tingkat pendidikan responden pada penelitian ini, sebagai berikut:

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Pendidikan Terakhir	Jumlah responden	Persentase (%)
1	SLTA	20	36%
2	D3	8	8%
3	S1	56	56%
4	S2	15	15%
5	S3	1	1%

	Total	100	100%
--	--------------	------------	-------------

Sumber : Data primer yang diolah (2019)

Tabel 4.3 menunjukkan bahwa tingkat pendidikan responden yang paling banyak berada pada S1 sebanyak 56 responden atau sebesar 56%, dan jumlah responden yang menempuh pendidikan SLTA sebanyak 20 responden atau sebesar 20%, selanjutnya tingkat pendidikan S2 sebanyak 15 responden atau sebesar 15%, dan tingkat pendidikan S3 hanya terdapat 1 reponden atau sebesar 1%.

2. Deskripsi variabel penelitian

a. Variabel Teknologi Informasi (X1)

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan tanggapan responden terhadap kuesioner yang disebarakan dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.4
Tanggapan Responden Mengenai Teknologi Informasi

No	Pernyataan	Frekuensi										F	Mean
		1 STS	2	3	4	5	6	7	8	9	10 SS		
1.	X1.1	-	2	1	4	7	21	25	17	17	6	100	7.08
2	X1.2	-	1	-	6	2	15	22	29	18	7	100	7.44
3.	X1.3	-	1	-	3	1	14	20	27	29	5	100	7.70
4.	X1.4	-	-	-	4	3	9	22	29	26	7	100	7.75
5	X1.5	-	1	-	2	3	11	17	27	30	9	100	7.86

6.	X1.6	-	1	-	2	4	8	21	31	25	8	100	7.78
7.	X1.7	-	1	-	2	2	17	16	30	25	7	100	7.69
8.	X1.8	-	1	-	2	2	9	26	32	23	5	100	7.69
9.	X1.9	-	-	1	2	1	12	19	35	25	5	100	7.76
10	X1.10	-	1	8	3	3	14	20	30	23	6	100	7.60

Sumber: Data Primer yang diolah 2019

Dari tabel diatas dapat dilihat dari 10 item pernyataan yang diajukan kebanyakan responden menjawab setuju. Jawaban tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai menggunakan teknologi informasi dengan baik dalam hal pekerjaan.

b. Variabel Kinerja Pegawai (Y1)

Variabel kinerja pegawai pada penelitian ini diukur dengan 5 indikator yang dibagi menjadi 10 buah pernyataan. Hasil tanggapan variabel kinerja pegawai kemudian diolah ke dalam spss. Adapun hasilnya dapat di lihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.5
Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Pegawai

No	Pernyataan	Frekuensi										F	Mean
		1 STS	2	3	4	5	6	7	8	9	10 SS		
1.	Y1.1	-	1	1	3	6	18	13	19	15	24	100	7.73
2	Y1.2	-	-	1	1	5	17	21	25	21	9	100	7.60

3.	Y1.3	-	2	-	4	7	12	15	30	21	9	100	7.51
4.	Y1.4	-	1	3	-	4	19	18	29	22	4	100	7.41
5	Y1.5	-	1	-	4	2	13	20	29	21	10	100	7.67
6.	Y1.6	-	1	-	4	2	14	26	22	22	9	100	7.58
7.	Y1.7	-	-	-	3	4	14	14	37	17	11	100	7.73
8.	Y1.8	-	1	2	4	3	11	21	32	18	8	100	7.50
9.	Y1.9	-	-	-	5	4	9	19	32	20	11	100	7.73
10	Y1.10	-	2	3	-	3	6	27	28	20	11	100	7.70

Sumber: Data Primer yang diolah 2019

Dari tabel diatas dapat dilihat dari 10 item pernyataan yang diajukan kebanyakan responden menjawab setuju. Jawaban tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai mempunyai kinerja yang bagus di perusahaan.

c. Variabel Kepuasan Kerja (Z)

Variabel kinerja pegawai pada penelitian ini diukur dengan 5 indikator yang dibagi menjadi 10 buah pernyataan. Hasil tanggapan variabel kepuasan kerja kemudian diolah ke dalam spss. Adapun hasilnya dapat di lihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.6
Tanggapan Responden Mengenai Kepuasan Kerja

N o	Perny ataan	Frekuensi										F	Mean
		1 ST S	2	3	4	5	6	7	8	9	10 SS		

1.	Z1.1	-	1	-	9	6	20	18	26	15	5	100	7.07
2	Z1.2	-	1	1	9	2	12	25	27	14	9	100	7.30
3.	Z1.3	-	3	-	7	4	9	14	34	20	9	100	7.48
4.	Z1.4	-	-	-	9	1	5	17	28	33	7	100	7.81
5	Z1.5	-	5	-	4	4	9	15	26	26	12	100	7.57
6.	Z1.6	-	4	-	7	1	12	15	27	25	9	100	7.49
7.	Z1.7	-	5	1	3	4	10	21	35	15	6	100	7.27
8.	Z1.8	-	2	-	6	3	13	12	39	20	5	100	7.47
9.	Z1.9	-	1	-	4	6	14	23	32	14	6	100	7.35
10	Z1.10	-	-	-	6	3	12	21	36	15	7	100	7.51

Sumber: Data Primer yang diolah 2019

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa dari lima indikator kinerja yang dijabarkan dalam sepuluh pernyataan yang di dominasi oleh jawaban responden dengan jawaban setuju dan sangat setuju dengan rentang nilai 7, 8 dan 9, meskipun ada juga jawaban yang tidak setuju beberapa pernyataan yang menunjukkan bahwa sebagian besar responden setuju dengan kepuasa kerja pegawai badan pertanahan nasional provinsi Sulawesi selatan.

C. Hasil Analisis Data dan Pengujian

1. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Uji validitas dan uji reliabilitas dilakukan untuk menguji setiap instrumen penelitian (kuesioner) apakah layak/valid dan reliable untuk digunakan dalam

penelitian atau tidak. Uji ini sangat penting, karena jika terbukti bahwa setiap instrument penelitian tidak valid maupun tidak reliabel, maka instrumen tersebut tidak dapat digunakan dalam penelitian.

a. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengukur kevalidan atau kesesuaian angket yang peneliti gunakan untuk memperoleh data dari responden. Uji validitas dilakukan dengan taraf signifikansi 0,05. Hasil dari r -hitung pada *output SPSS* dibandingkan dengan r -tabel yang dicari pada tabel r pada $df = n-2$. Dalam pengujian ini menggunakan tingkat signifikan 5% dan menghasilkan r -tabel 0,196. Jika r -hitung $>$ r -tabel, maka instrumen penelitian dikatakan valid. Berikut ini hasil dari uji validitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.7
Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	r -hitung	r -tabel	Keterangan
Teknologi Informasi (X)	X ₁	0,780	0,196	Valid
	X ₂	0,880	0,196	Valid
	X ₃	0,844	0,196	Valid
	X ₄	0,769	0,196	Valid
	X ₅	0,840	0,196	Valid

Kinerja Pegawai (Y)	X ₆	0,812	0,196	Valid
	X ₇	0,840	0,196	Valid
	X ₈	0,751	0,196	Valid
	X ₉	0,717	0,196	Valid
	X ₁₀	0,747	0,196	Valid
	Y1	0,752	0,196	Valid
	Y2	0,815	0,196	Valid
	Y3	0,771	0,196	Valid
	Y4	0,769	0,196	Valid
	Y5	0,819	0,196	Valid
	Y6	0,733	0,196	Valid
	Y7	0,746	0,196	Valid
	Y8	0,786	0,196	Valid
	Y9	0,828	0,196	Valid
	Y10	0,760	0,196	Valid

Kepuasan Kerja (Z)	Z ₁	0,845	0,196	Valid
	Z ₂	0,836	0,196	Valid
	Z ₃	0,890	0,196	Valid
	Z ₄	0,860	0,196	Valid
	Z ₅	0,872	0,196	Valid
	Z ₆	0,884	0,196	Valid
	Z ₇	0,892	0,196	Valid
	Z ₈	0,873	0,196	Valid
	Z ₉	0,759	0,196	Valid
	Z ₁₀	0,721	0,196	Valid

Sumber : Data Perhitungan SPSS 22. 2019

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa seluruh item pertanyaan variabel teknologi informasi (X) , kinerja pegawai (Y) dan Kepuasan Kerja (Z) memiliki *corrected-total correlation* (r- hitung) > r-tabel yaitu pada taraf signifikan 5% ($\alpha = 0,05$) dan n = 100. Oleh karena itu, nilai r-tabel = 0,196 membuktikan bahwa seluruh item dalam penelitian ini dinyatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas atau uji keandalan merupakan ukuran kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab setiap butir pernyataan pada kuesioner penelitian. Pernyataan yang digunakan dalam penelitian dinyatakan *reliable* apabila nilai yang ditetapkan yaitu *cronbach's Alpha* $> 0,60$.⁹² Berikut hasil dari uji reliabilitas dapat dilihat dari tabel dibawah ini:

Tabel 4.8
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items
Teknologi informasi (X)	0,936	10
Kinerja Pegawai (Y)	0,926	10
Kepuasan Kerja (Z)	0,955	10

Sumber: Data Perhitungan SPSS 22. 2019

Hasil output di atas menunjukkan *Cronbach's Alpha* variabel Teknologi informasi (X) sebesar $0,936 > 0,60$, variabel Kinerja Pegawai (Y) menunjukkan nilai $0,926 > 0,60$ dan Kepuasan Kerja (Z) $0,955 > 0,60$. Hal ini menunjukkan seluruh item pernyataan dalam penelitian ini dinyatakan *reliable* atau konsisten.

1. Uji Normalitas

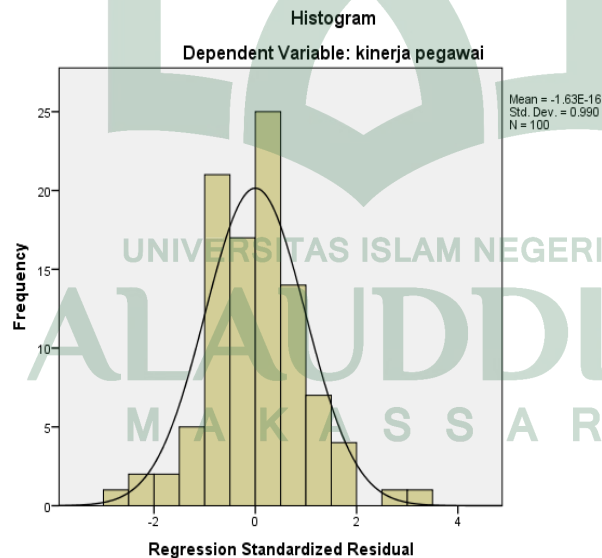
Uji normalitas adalah uji yang dilakukan untuk menguji kenormalan suatu data. Model regresi yang baik adalah model regresi yang berdistribusi normal. Cara

⁹² Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, h. 220

yang paling mudah untuk melihat kenormalan suatu data ialah melihat grafik histogramnya. Selain dari pada menggunakan grafik histogram, juga dapat menggunakan uji *Normalitas Probability Plot*. Prediksi ini digunakan dengan melihat titik-titik plot. Jika titik-titik atau data berada dekat dengan garis diagonal, maka data yang digunakan dapat dikatakan berdistribusi secara normal. Selain menggunakan grafik histogram dan *Normalitas Probability Plot*, untuk lebih meyakinkan kenormalan data digunakan uji *Kolmogorov Smirnov*. Berikut ini merupakan hasil dari uji normalitas berdasarkan uji Histogram, uji *Normalitas Probability Plot* dan *Kolmogorov Smirnov* yang dapat dilihat dibawah ini:

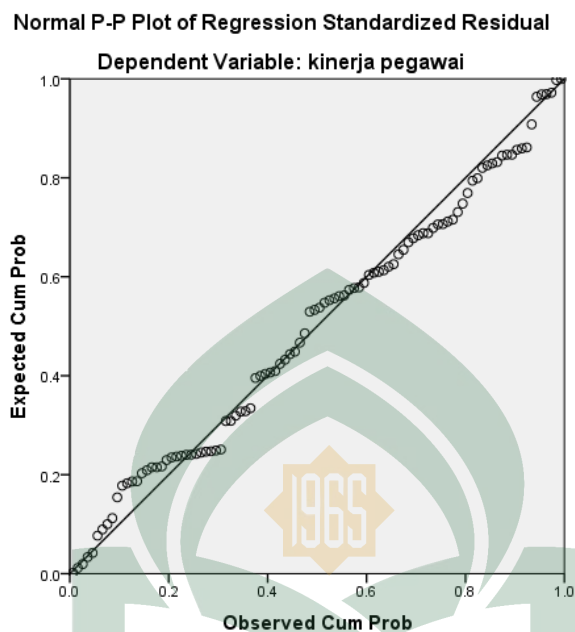
Gambar 4.1

Grafik Histogram



Sumber: Data Perhitungan SPSS 22. 2019

Gambar 4.2
Uji Normalitas Probability Plot



Sumber: Data Perhitungan SPSS 22. 2019

Tabel 4.9
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	7.26356363
Most Extreme Differences	Absolute	.075
	Positive	.066
	Negative	-.075
Test Statistic		.075
Asymp. Sig. (2-tailed)		.177 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Data Perhitungan SPSS 22. 2019

Berdasarkan hasil dari grafik histogram dapat dilihat bahwa data yang digunakan berdistribusi secara normal. Begitu pula dengan grafik plot dapat dilihat bahwa data atau titik-titik mengikuti dan mendekati garis diagonal dan menunjukkan bahwa data yang ada berdistribusi secara normal untuk lebih meyakinkan bahwa data berdistribusi secara normal, digunakan uji *Kolmogorov Smirnov*. Pada tabel tersebut dapat dilihat bahwa tingkat signifikannya berada diatas 0,05 atau 5% sehingga variabel penelitian yaitu teknologi informasi, kinerja pegawai dan kepuasan kerja terbukti berdistribusi secara normal.

3. Model analisis data

a. Uji analisis regresi sederhana

Tabel 4.10
Hasil Uji Regresi Linear sederhana

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	12.466	5.041		2.473
	teknologi informasi	.834	.065	.791	12.783

a. Dependent Variable: kinerja pegawai

Sumber: Data Perhitungan SPSS 22. 2019

Dari tabel diatas dapat dilihat angka yang berada pada kolom Unstandardized Coefficients , maka dapat disusun persamaan regresi linear sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 12.466 + 0.834 X$$

Keterangan :

Y= Kinerja Pegawai

a = Konstanta

X = Teknologi Informasi

Koefisien regresi sederhana diatas diartikan sebagai berikut:

- 1). Nilai konstanta persamaan diatas adalah sebesar 12.466 yang dapat diartikan bahwa kinerja pegawai akan bernilai 12.466 satuan jika variabel teknologi informasi tidak ada.
- 2). Variabel teknologi informasi memiliki nilai koefisien regresi yang positif yaitu sebesar 0,834. Nilai koefisien positif menunjukkan bahwa teknologi informasi terhadap kinerja pegawai memiliki pengaruh positif. Hal ini menggambarkan bahwa jika terjadi kenaikan teknologi informasi satu persen akan menyebabkan kenaikan nilai kinerja pegawai sebesar 0,834 dengan asumsi lain dianggap konstan.

b. Uji Interaksi atau *Moderated Regression Analysis* (MRA)

Uji interaksi (*Moderated Regression Analysis*) yaitu aplikasi dari regresi linerar berganda dimana dalam persamaannya mengandung unsur interaksi (perkalian dua/lebih variabel independen).

Tabel 4.11
Hasil Uji *Moderated Regression Analysis*

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	33.922	15.745		2.154	.034
	teknologi informasi	.264	.244	.251	1.084	.281
	kepuasan kerja	.212	.238	.309	.1331	.851
	teknologi informasi*kepuasan kerja	.004	.003	.626	1.891	.00

a. Dependent Variable: kinerja pegawai

Sumber: Data Perhitungan SPSS 22. 2019

Berdasarkan hasil pengolahan data seperti pada tabel 4.11 diatas diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + bX + bZ + bX*Z$$

$$Y = 33.922 + 0.264 X + 0.212 Z + 0.004 X*Z$$

Persamaan *Moderat Regression Analysis* (MRA) tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- 1) Nilai konstanta sebesar 33.922 menyatakan bahwa jika variabel teknologi informasi dianggap konstan, maka kinerja pegawai bernilai 33.922.
- 2) Koefisien regresi variabel teknologi informasi sebesar 0.264 menyatakan bahwa peningkatan 1% variabel teknologi informasi maka akan menaikkan kinerja pegawai sebesar 0.264

- 3) Koefisien regresi interaksi sebesar 0.004 menyatakan bahwa penambahan 1% interaksi antara teknologi informasi dengan kepuasan kerja maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0.004%.

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Uji ini dilakukan untuk melihat seberapa jauh kemampuan variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen. Berikut ini hasil dari uji koefisien Determinasi R^2 yang dapat di lihat dari tabel di bawah ini:

Tabel 4.12
Hasil Uji R^2 Regresi Sederhana

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.791 ^a	.625	.621	7.643

a. Predictors: (Constant), teknologi informasi

b. Dependent Variable: kinerja pegawai

Sumber: Data Perhitungan SPSS 22. 2019

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi untuk persamaan regresi linear sederhana seperti pada tabel 4.12 angka *Adjusted R Square* menunjukkan koefisien determinasi atau peranan variance (variabel independen dalam hubungan dengan variabel dependen) dengan angka *Adjusted R Square* sebesar 0.621 menunjukkan bahwa 62.1% variabel kinerja pegawai yang bisa dijelaskan oleh variabel teknologi informasi, sisanya 37.9% dijelaskan oleh faktor lain.

Tabel 4.13
Hasil Uji R^2 Regresi Berganda

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.815 ^a	.665	.654	7.303

a. Predictors: (Constant), kepuasan kerja , teknologi informasi, teknologi informasi*kepuasan kerja

b. Dependent Variable: kinerja pegawai

Sumber: Data Perhitungan SPSS 22. 2019

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi untuk persamaan regresi *Moderat Regression Analysis* seperti pada tabel 4.13 diatas angka *Adjusted R Square* sebesar 0.654 menunjukkan bahwa kinerja pegawai bisa dijelaskan oleh variabel interaksi, teknologi informasi dan kepuasan kerja sebesar 65.4% , sisanya 34.6% dijelaskan oleh faktor lain yang diluar dari model penelitian ini.

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi pada regresi pertama adalah sebesar 0.621 atau 62.1% meningkat menjadi 0.654 atau 65.4% pada regresi kedua. Artinya, dengan adanya kepuasan kerja sebagai variabel moderasi mampu memperkuat hubungan antara teknologi informasi dengan kinerja pegawai.

4. Uji Hipotesis

a. Uji Simultan (Uji F)

Uji F atau simultan bertujuan untuk mengetahui sejauh mana variabel independen secara bersama-sama mempengaruhi variabel independen. Berikut hasil uji F:

Persamaan 1 ($Y = a + b_1X_1 + e$)

Tabel 4.14
Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	9544.879	1	9544.879	163.401	.000 ^b
	Residual	5724.561	98	58.414		
	Total	15269.440	99			

a. Dependent Variable: kinerja pegawai

b. Predictors: (Constant), teknologi informasi

Sumber : Data Perhitungan SPSS 22. 2019

Berdasarkan tabel 4.14 diatas menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} sebesar 163.401 dengan tingkat signifikansi 0.000 jauh dibawah 0.05. hal ini berarti bahwa teknologi informasi mampu mempengaruhi kinerja pegawai. Dengan demikian H_1 yang menyatakan diduga terdapat pengaruh positif antara teknologi informasi terhadap kinerja pegawai.

Persamaan 2 ($Y = a + bX + bZ + bXZ + e$)

Tabel 4.15
Hasil Uji Simultan (Uji F) Moderasi

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	10149.444	3	3383.148	63.434	.000 ^b
	Residual	5119.996	96	53.333		
	Total	15269.440	99			

a. Dependent Variable: kinerja pegawai

b. Predictors: (Constant), kepuasan kerja , teknologi informasi, teknologi informasi*kepuasan kerja

Sumber : Data Perhitungan SPSS 22. 2019

Berdasarkan tabel 4.15 diatas menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} sebesar 63.434 dengan tingkat signifikansi 0.000 jauh dibawah 0.05. hal ini berarti bahwa teknologi informasi dan kepuasan kerja mampu mempengaruhi kinerja pegawai. Dengan demikian H2 yang menyatakan diduga terdapat pengaruh positif antara teknologi informasi terhadap kinerja pegawai yang dimoderasi kepuasan kerja terbukti.

Berdasarkan hasil di atas dapat dilihat bahwa pada regresi pertama memiliki $F_{hitung} > F_{tabel}$ sebesar $(163.401 > 3.94)$ dengan signifikansi sebesar $0.000 < 0.05$ dan pada regresi kedua nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ sebesar $(63.434 > 3.94)$ dengan signifikansi sebesar $0.000 < 0.05$, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak artinya terdapat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dan variabel independen secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen secara signifikan.

b. Uji Parsial (Uji t)

Dalam uji regresi ini bertujuan untuk melihat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Serta pengaruh variabel moderasi kepuasan kerja terhadap hubungan antara teknologi informasi dengan kinerja pegawai. Untuk regresi sederhana dengan persamaan regresi $Y = a + bX_1 + e$ hasil pengujiannya sebagai berikut :

Tabel 4.16
Hasil Uji t Regresi Linear sederhana

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	12.466	5.041		2.473	.015
teknologi informasi	.834	.065	.791	12.783	.000

a. Dependent Variable: kinerja pegawai

Sumber : Data Perhitungan SPSS 22. 2019

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka secara individu variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen jika besaran nilai signifikansi $< 0,05$. Dari hasil diatas dapat disimpulkan bahwa teknologi informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($12.783 > 1,664$).

Tabel 4.17
Hasil Uji t Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	33.922	15.745		2.154	.034
teknologi informasi	.264	.244	.251	1.084	.281
kepuasan kerja	.212	.238	.309	.1331	.851
teknologi informasi*kepuasan kerja	.004	.003	.626	1.891	.002

a. Dependent Variable: kinerja pegawai

Sumber: Data Perhitungan SPSS 22. 2019

Dari hasil di atas dapat dilihat $X.Z$ memiliki $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($1.891 > 1.664$) dengan signifikansi sebesar $0.002 < 0.05$, maka dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja memoderasi hubungan antara teknologi informasi dengan kinerja pegawai. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 diterima.

D. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh teknologi informasi terhadap kinerja pegawai

Hipotesis pertama (H1) yang diajukan dalam penelitian ini pengaruh teknologi informasi terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil regresi dapat disimpulkan bahwa variabel teknologi informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil analisis tersebut menggambarkan bahwa semakin tinggi penggunaan teknologi informasi, maka akan mempengaruhi kinerja pegawai yang ada di perusahaan. Dalam hal ini sarana komputer dalam perusahaan sangat mempengaruhi implementasi teknologi informasi pada perusahaan. Dengan lebih fasilitas pendukung yang disediakan bagi pemakai maka semakin memudahkan pemakai dalam mengakses data yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas individu dalam perusahaan. Teknologi informasi diterapkan di sebuah perusahaan dengan harapan sumber daya manusia yang merupakan pemakai sistem tersebut dapat menghasilkan output yang semakin baik dan kinerja yang akan meningkat.

Teori *End-User Computing* dengan penelitian yang dilakukan adalah bahwa khalayak yaitu pegawai Badan Pertanahan Nasional selaku pengguna teknologi yang dianggap aktif dalam memilih teknologi yang sesuai dengan kebutuhan yang mereka

rasakan. Dalam hal ini pegawai Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sulawesi Selatan memilih komputer ataupun internet untuk memudahkan mereka melakukan aktivitas kerja untuk meningkatkan kepuasan dalam bekerja.

Adapun hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Reditya Putra Pramanda, 2016, melakukan penelitian dengan jenis penelitian explanatory research dengan pendekatan kuantitatif, sampelnya adalah karyawan kantor pusat Universitas Brawijaya yang berjumlah 50 responden dengan menggunakan sampel jenuh. Dalam penelitian ini menunjukkan masing-masing variabel kemanfaatan penggunaan teknologi informasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hal ini dijelaskan pula dalam Islam yang tertuang dalam Al-Qur'an yaitu QS. Al-Alaq/96:1-5:

أَقْرَأْ بِاسْمِ رَبِّكَ الَّذِي خَلَقَ الْإِنْسَانَ مِنْ عَلَقٍ ۚ اقْرَأْ وَرَبُّكَ الْأَكْرَمُ ۚ الَّذِي عَلَّمَ بِالْقَلَمِ ۚ عَلَّمَ الْإِنْسَانَ مَا لَمْ يَعْلَمْ

Terjemahnya:

“Bacalah dengan (menyebut) nama Tuhanmu yang Menciptakan, Dia Telah menciptakan manusia dari segumpal darah. Bacalah, dan Tuhanmulah yang Maha pemurah, Yang mengajar (manusia) dengan perantaran kalam, Dia mengajar kepada manusia apa yang tidak diketahuinya”⁹³.

Ayat diatas menjelaskan bahwasanya teknologi informasi harus dipergunakan dengan baik karena hal tersebut akan mengajarkan kepada manusia tentang teknologi

⁹³ <https://www.harianaceh.co.id/2014/10/09/ini-dia-kumpulan-ayat-ayat-suci-al-quran-yang-mengulas-pengembangan-teknologi/> di akses pada pukul 15.10 WITA pada 1 Mei 2019.

informasi yang belum diketahuinya. Dan apabila teknologi informasi digunakan secara baik maka akan berdampak positif bagi pekerjaan setiap orang.

2. Pengaruh teknologi informasi terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi

Berdasarkan hasil regresi yang diperoleh maka dapat disimpulkan bahwa variabel teknologi informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan kepuasan kerja memoderasi hubungan antara teknologi informasi dengan kinerja pegawai.

Hasil analisis tersebut menggambarkan bahwa dengan adanya kepuasan kerja maka dapat memengaruhi kinerja pegawai karena semakin tinggi pengaruh kepuasan kerja terhadap hubungan teknologi informasi dengan kinerja pegawai, maka akan menyebabkan peningkatan kinerja pegawai, sehingga menciptakan kepuasan tersendiri bagi pegawai yang ada diperusahaan karena penggunaan teknologi sangat membantu meringankan beban pekerja.

Sejalan dengan pesatnya ilmu pengetahuan dan teknologi, penggunaan komputer dan internet pun semakin meningkat dan peranannya sangat penting sekali dalam membantu kegiatan dan pekerjaan manusia. Sehingga keberhasilan kinerja karyawan sangat dipengaruhi faktor kecanggihan teknologi. Kecanggihan teknologi akan membantu perusahaan menghasilkan informasi yang lebih akurat dan tepat waktu untuk mengambil keputusan yang efektif teknologi informasi diadakan untuk menunjuk aktivitas usaha disemua tingkatan organisasi. Penggunaan teknologi

informasi mencakup sampai ke tingkat operasional untuk meningkatkan kepuasan kerja.

Teori perbedaan atau *discrepancy theory* yang pertama kali dipelopori oleh Proter ia berpendapat bahwa mengukur kepuasan kerja dapat dilakukan dengan cara menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan pegawai.⁹⁴

Penelitian yang dilakukan oleh FX Nanang Sujatmiko (2003) dengan judul “Pengaruh penggunaan Teknologi informasi terhadap kepuasan kerja (studi kasus di Universitas Dian Nuswantoro dan Universitas Stikubank Semarang)”. Penelitian tersebut bertujuan untuk menganalisis pengaruh penggunaan teknologi informasi khususnya komputer terhadap kepuasan kerja karyawan dibidang pendidikan. Sampel yang diambil dari dua perguruan tinggi komputer di kota Semarang yakni Universitas Dian Nuswantoro dan Universitas Stikubank. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa penggunaan teknologi informasi secara signifikan berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Hal ini dijelaskan pula dalam Islam yang tertuang dalam Al-Qur'an yaitu dalam Q.S. At-Taubah (9): 105 yang berbunyi:

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ
وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

⁹⁴ Eka Suhartini, Islamic Human Resource Management, h. 308

Terjemahnya:

Dan katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.(105).⁹⁵

Ayat tersebut menjelaskan bahwa berbuat baiklah karena Allah dengan melakukan apa yang di ridhohi-Nya, berupa ketaatan menjalankan perintah-perintah-Nya dan menjauhi perbuatan-perbuatan maksiat, sesungguhnya Allah dan Rasul-Nya dan orang-orang mukmin akan melihat apa yang kalian perbuat dan menampilkan urusan kalian dan kemudian kalian akan di kembalikan pada hari kiamat dzat yang maha mengetahui apa yang kalian rasakan dan tamapakkan.⁹⁶

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang baik terhadap pekerjaannya. Perasaan senang akan nampak pada sikap positif atas apa yang dikerjakan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
ALAUDDIN
 M A K A S S A R

⁹⁵ Departemen Agama RI, *Al-Qur'an Maghfirah Terjemahan Asababaun Nuzul. Hadis Seputar Ayat Hikmah, Indeks Tematik*, (Jakarta Timur: Maghfirah pustaka. 2006), h.442

⁹⁶ Shalih Syaikh Bin Abdul Aziz Bin Muhammad Alusy Syaikh.. *Tafsir Al-Muyassar*. Cetakan Ketiga. (Semanggi /Solo: An-Naba 2013) h. 9

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti dengan judul “Pengaruh Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Kantor Wilayah Badan Pertahanan Nasional Provinsi Sulawesi Selatan”, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil analisis data dapat disimpulkan bahwa teknologi informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil analisis tersebut menggambarkan bahwa semakin tinggi penggunaan teknologi informasi, maka akan mempengaruhi kinerja pegawai dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($12.783 > 1,664$) yang ada di kantor.
2. Teknologi informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan kepuasan kerja memoderasi hubungan antara teknologi informasi dengan kinerja pegawai. Dan memiliki $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($1.891 > 1.664$) dengan signifikansi sebesar $0.002 < 0.05$ yang ada di kantor.

B. Saran

Penulis menyadari bahwa penelitian ini masih jauh dari kata sempurna oleh sebab itu penulis berharap kepada peneliti selanjutnya untuk lebih menyempurnakan hasil penelitian yang tentunya merujuk pada hasil penelitian yang sudah ada dengan harapan agar penelitian yang dihasilkan dapat lebih baik dari sebelumnya. Melalui tahapan analisis dari penelitian ini maka dapat diberikan saran sebagai berikut:

1. Bagi instansi

Hasil penelitian ini diketahui bahwa teknologi informasi serta kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai sehingga pegawai diharapkan mampu untuk terus meningkatkan kedua faktor untuk memperoleh kinerja pegawai yang baik.

2. Bagi peneliti

Diharapkan penelitian ini dapat dimanfaatkan dengan sebaik mungkin untuk rujukan penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan sumber daya manusia (SDM).

3. Bagi peneliti selanjutnya

Disarankan untuk menambahkan variabel lain sehingga peneliti selanjutnya dapat melihat variabel-variabel lain yang dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai sehingga hasil penelitian selanjutnya dapat menjelaskan masalah dengan porsi yang lebih besar.

DAFTAR PUSTAKA

- Ariesto Hadi Sutopo, *Teknologi informasi dan komunikasi dalam pendidikan*. Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012.
- A.P Mangkunegara, *Evaluasi Kinerja SDM* . Bandung: PT Refika Aditama, 2009.
- Burhanuddin Yusuf, *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*. Jakarta: Rajawali Pers, 2015.
- Cokroaminoto, *Membangun Kinerja Melalui Motivasi Kerja Karyawan*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 2007.
- Danang Sunyoto, *Praktik Riset Perilaku Konsumen Teori, Kuesioner, Alat, dan Analisis Data*. Cet I, Yogyakarta: CAPS, 2014.
- Dr.H. Burhanuddin Yusuf, M.M.,M.A. “*Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga Keuangan Syariah*”.
- Departemen Agama RI, *Alqur'an dan terjemahannya*. Jakarta: Al Fatih, 2013.
- Edy sutrisno, *Menejemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Pramedia Group, 2009.
- Eka Suhartini, *Motivasi Kepuasan Kerja dan Kinerja*. Makassar, Alauddin University Press, 2013.
- Faustino, dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta, 2003.
- Gary Dessler, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Indeks, 2008.
- George H dan Hopwood, Williams S., *Accounting Information System*. Jakarta: Salemba Empat, 1995.
- Hadari Nawawi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia, 2005.
- Hani Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Bpfe Yogyakarta, 1980.
- Henry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN, 1997.

http://abenknst.blogspot.com/2009/11/end-user-computing_23.html diakses pada pukul 23.45 WITA, 9 juli 2019.

<http://anacilacap.blogspot.com/2014/05/manajemen-merupakan-bagian-dari-syariat.html> diakses pada pukul 23.20 WITA pada 30 juni 2019.

https://id.m.wikipedia.org/wiki/Badan_Pertanahan_Nasional. Diakses pada pukul 13.18 WITA, 23 april 2019.

<https://www.jmc.co.id/blog/Perlunya-Layanan-Pemerintah-Berbasis-Teknologi-dan-E-Government-di-Era-Digital/> diakses pada pukul 19.45 WITA, 4 april 2019.

<https://www.bacaanmadani.com/2018/09/kandungan-al-quran-surat-ar-rahman-ayat.html> diakses pada pukul 15.30 WITA pada 26 april 2019.

<https://dyahayunugrohati.wordpress.com/2012/12/29/isi-kandungan-surah-at-tin/> diakses pada pukul 22.40 WITA pada 30 april 2019.

<http://ilmumanajemen.wordpress.com/2009/06/20/pengertian-upah-dalam-konsep-islam/> diakses pada pukul 16.55 WITA, 02 Mei 2019.

<https://tafsirq.com/9-at-taubah/ayat-105> di akses pada pukul 14.28 WITA, Pada 5 Mei 2019.

<http://ekonomi-sosiologi-geografi.blogspot.com/2015/10/faktor-yang-mempengaruhi-kepuasan-kerja.html> diakses pada pukul 14.58 WITA pada 5 Mei 2019.

<https://www.harianaceh.co.id/2014/10/09/ini-dia-kumpulan-ayat-ayat-suci-al-quran-yang-mengulas-pengembangan-teknologi/> di akses pada pukul 15.10 WITA pada 1 Mei 2019.

<http://www.nu.or.id/post/read/63870/anjuran-islam-tentang-etos-kerja-dan-profesionalisme> diakses pada pukul 23.35 WITA pada 30 juni 2019.

<http://www.smknduatanjungpinang.blogspot.com/2012/02/islam-dan-kepuasan-kerja.html?m=1> diakses pada 23.55 WITA pada 30 juni 2019.

Irawan Prasetya, Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: STIA-LAN Press,2000.

Janner Simarmata, Pengenalan Teknologi Komputer dan Informasi. Yogyakarta: Andi, 2006.

Jhon. M. Ivancevich, Perilaku dan Manajemen Organisasi. Jakarta, Penerbit Erlangga, 2006.

- Juliansyah Noor, Penelitian Ilmu Manajemen. Jakarta: Prenada Media Grup, 2013.
- Jogiyanto,dkk, Sistem Informasi dan Teknologi Informasi. Yogyakarta: Andi, 2009.
- Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol. 39 No.2 Oktober 2016.
- Kadir, *Statistika Terapan: Konsep, Contoh dalam Analisis Data dengan Program spss/Lisrel dalam Penelitian*. Jakarta: Rajawali Pers, 2016.
- Lia Asmini dan Bambang Suratman, “Pengaruh Penggunaan Teknologi Komunikasi terhadap Tingkat Kinerja Karyawan Di Kantor Pos Medan”.Jurnal Administrasi Perkantoran, Vol 2, No 2- Universitas Negeri Surabaya, 2014.
- Malayu Hasibuan, Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara, 2009.
- Mudrajad Kuncoro, *Metode Riset Untuk Bisnis & Ekonomi : Bagaimana Meneliti dan Menulis Tesis?*. Jakarta : Erlangga, 2013.
- M. Suyanto, *Pengantar Teknologi Informasi untuk bisnis*. Andi Offset : Yogyakarta, 2005.
- Muri Yusuf, *Metode Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif, dan Penelitian Gabungan*. Jakarta: Kencana, 2014.
- Moehariono, Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Bogor: Ghalia Indonesia, 2009.
- Nugroho. 2005. h. 50-51.
- Prof. Mudrajad Kuncoro, Ph.D., “*Kerangka Teoritis dan Penyusunan Hipotesis*”. Metode Riset Untuk Bisnis Dan Ekonomi. Edisi 4.
- Reditya Putra Amanda,dkk, “Pengaruh Kemudahan dan Kemanfaatan Pengguna Teknologi Informasi terhadap kinerja karyawan”. Dalam Jurnal Administrasi Bisnis, Vol.39, No.2, 2016.
- Rendi Putra Pramanda, dkk, “Pengaruh Kemudahan dan Kemanfaatan Penggunaan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan”. Dalam Jurnal Administrasi Bisnis, Vol 39, No 2, 2016.
- Rivai Veithzal dan Ella Jauvani Sagala, Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2009.

Rivai Veitzhal, Zainal, dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajagrafindo Persada, 2015.

Ririn Wiseliner, op.cit., 18

Robbins, “Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia)”, dalam *JURNAL MANAJEMEN DAN KEWIRAUSAHAAN*, VOL.10, NO. 2, SEPTEMBER 2008: 124-13, Di akses pada pukul 16.18 WITA, 24 april 2019.

Sadili Samsuddin, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia, 2006.

Salman Jumaili, “*Kepercayaan Terhadap Teknologi Sistem Informasi Baru Dalam Evaluasi Kinerja Individual*”. Kumpulan Materi Simposium Nasional Akuntansi VIII-Solo, 2005.

Suryani dan Hendryadi, *Metode Riset Kuantitatif: Teori dan Aplikasi pada*

Penelitian Bidang Manajemen dan Ekonomi Islam. Jakarta: Prenada Media Group, 2016.

Sutarman, *Pengantar Teknologi Informasi*. Jakrata: Bumi Aksara, 2009.

Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*. cet 12, Bandung, alfabeta: 2009.

Syofian Siregar, *Statistika Deskriptif Untuk Penelitian: Dilengkapi Perhitungan Manual dan Aplikasi SPSS Versi 17*. Jakarta: Rajawali Pers, 2016.

Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge. “Sikap dan Kepuasan kerja”, *Perilaku Organisasi*. Edisi 16.

Tim Penyusun Kamus Bahasa, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka, 2007, edisi ke 3.

Umar Husein, *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Widajono, Agus. 2005.

Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga, 2012.



LAMPIRAN 1

KUESIONER PENELITIAN

I. Data Responden

Assalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh.

Dengan ini menyampaikan daftar pernyataan kepada saudara/saudari, dengan tujuan agar kiranya berkenan meluangkan sedikit waktu untuk dapat mengisinya. Pernyataan dalam daftar ini berkaitan dengan anggapan anda antara hubungan “Pengaruh Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sulawesi Selatan.” dan dijadikan sebagai penelitian skripsi saya (Irsal Nurariansyah), mahasiswa S1 jurusan Manajemen Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar. Atas ketersediaan saudara/saudari yang telah memberikan jawaban, sebelum dan sesudahnya saya mengucapkan terima kasih.

II. Cara pengisian kuesioner :

Saudara (i) cukup memberikan tanda centang (✓) pada pilihan jawaban yang tersedia sesuai dengan pendapat Saudara (i). Setiap pernyataan mengharapkan hanya ada satu jawaban. Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala interval dengan rentang nilai 1-10.

Penggunaan angka 1-5 menunjukkan bahwa pendapat saudara berada pada kategori **Sangat tidak setuju** dan penggunaan angka 6-10 menunjukkan bahwa pendapat saudara berada pada kategori **Sangat Setuju**.

III. Identitas Responden

Nama :

Umur :

Jenis Kelamin : Laki-laki/ perempuan*

Pendidikan Terakhir : S1/S2/Lainnya*

*Coret yang tidak perlu

KUESIONER

1. Variabel Teknologi Informasi

PERNYATAAN

1. Saya telah menggunakan fasilitas komputer (*Hardware*) dengan baik.

Sangat tidak setuju

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

 Sangat setuju

Jelaskan mengapa anda telah menggunakan fasilitas komputer (*Hardware*) dengan baik :.....

.....

2. Saya mampu mengoperasikan komputer.

Sangat tidak setuju

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

 Sangat setuju

Jelaskan apakah betul anda dapat mengoperasikan komputer

:.....

.....

.....

3. Program (*Software*) yang dikantor BPN membantu saya dalam bekerja.

Sangat tidak setuju

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

 Sangat setuju

Jelaskan apakah betul Program (*Software*) yang dikantor BPN membantu anda dalam bekerja :.....

4. Program (*Software*) yang ditetapkan oleh kantor BPN mudah untuk digunakan.

Sangat tidak setuju

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

 Sangat setuju

Jelaskan apakah betul Program (*Software*) yang ditetapkan oleh Kantor BPN mudah untuk digunakan:.....

5. Kantor memiliki jaringan yang baik sehingga dapat mengakses informasi dengan cepat.

Sangat tidak setuju

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

 Sangat setuju

Jelaskan apakah betul Kantor memiliki jaringan baik sehingga dapat mengakses informasi dengan cepat:

.....

6. Kantor memiliki jaringan baik sehingga komunikasi antar bagian dalam lingkup kantor terjalin dengan baik.

Sangat tidak setuju

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

 Sangat setuju

Jelaskan apakah dengan baiknya jaringan yang ada dikantor komunikasi antar bagian dalam lingkup terjalin dengan baik:

.....

7. BPN selalu menyimpan data setiap masyarakat yang mengurus soal pertanahan sehingga dapat membantu untuk mendapatkan informasi.

Sangat tidak setuju

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

 Sangat setuju

Jelaskan apakah BPN selalu menyimpan data setiap masyarakat yang mengurus soal pertanahan sehingga dapat membantu untuk mendapatkan informasi:

.....

8. Database (Basis data) yang lengkap sangat membantu dalam mengatasi permasalahan.

Sangat tidak setuju

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

 Sangat setuju

Jelaskan apakah Database (Basis data) yang lengkap sangat membantu untuk mengatasi permasalahan

.....

9. Semua pegawai BPN menggunakan teknologi informasi dalam peningkatan kinerja personalia.

Sangat tidak setuju

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

 Sangat setuju

Jelaskan apakah semua pegawai BPN menggunakan teknologi informasi dalam peningkatan kinerja personalia:.....

.....

10. Pegawai BPN memiliki kemampuan personalia dalam teknologi informasi yang beragam.

Sangat tidak setuju

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

 Sangat setuju

Jelaskan apakah Pegawai BPN memiliki kemampuan personalia dalam teknologi informasi yang beragam:.....

.....

2. Variabel Kinerja Pegawai.

PERNYATAAN

1. Saya telah mampu mencapai target yang telah ditetapkan oleh kantor.

Sangat tidak setuju

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

 Sangat setuju

Jelaskan bagaimana anda mampu mencapai target yang telah ditetapkan oleh kantor :

2. Saya telah mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan.

Sangat tidak setuju

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

 Sangat setuju

Jelaskan bagaimana Saya mampu menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya.:.....

6. Saya selalu berusaha mencapai target kerja yang ditetapkan kantor.

Sangat tidak setuju

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

 Sangat setuju

Jelaskan bagaimana Saya selalu berusaha mencapai target kerja yang ditetapkan kantor :

.....

6. Saya memiliki tingkat kehadiran yang baik serta dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target.

Sangat tidak setuju

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

 Sangat setuju

Jelaskan bagaimana cara anda meningkatkan kehadiran yang baik serta dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target :..

.....

7. Saya sadar kehadiran adalah kewajiban para karyawan.

Sangat tidak setuju

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

 Sangat setuju

Jelaskan mengapa anda mengatakan bahwa kehadiran adalah kewajiban para karyawan :.....

.....

.....

.....

8. Saya mampu bekerjasama yang baik terhadap sesama rekan kerja serta saling menghargai sesama rekan kerja.

Sangat tidak setuju

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

 Sangat setuju

Jelaskan mengapa anda mampu bekerjasama yang baik terhadap sesama rekan kerja serta saling menghargai sesama rekan kerja :.....

.....

9. Saya mampu bekerja sama dengan seluruh elemen yang ada di kantor.

Sangat tidak setuju

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

 Sangat setuju

Jelaskan bagaimana anda mampu bekerja sama dengan seluruh elemen yang ada di kantor

:.....

.....

.....

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

.....

3. Variabel Kepuasan Kerja

PERNYATAAN

M A K A S S A R

1. Kebijakan kantor dalam menempatkan saya sesuai dengan keahlian saya.

Sangat tidak setuju

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

 Sangat setuju

Jelaskan apakah betul kantor telah menempatkan anda sesuai dengan keterampilan anda :.....

2. Perkerjaan saya sesuai dengan kemampuan yang saya miliki.

Sangat tidak setuju

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

 Sangat setuju

Jelaskan apakah betul pekerjaan anda sesuai dengan kemampuan yang anda miliki:.....

3. Gaji yang saya terima seimbang dengan tugas yang saya kerjakan setiap bulan.

Sangat tidak setuju

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

 Sangat setuju

Jelaskan apakah gaji yang anda terima seimbang dengan tugas yang saya kerjakan setiap

bulan.:.....
.....

4. Gaji yang saya terima sesuai dengan kapasitas pekerjaan yang saya kerjakan.

Sangat tidak setuju

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

 Sangat setuju

Jelaskan apakah gaji yang saya terima sesuai dengan kapasitas pekerjaan yang saya kerjakan :

.....
.....
.....

5. Kedekatan rekan-rekan kerja saya cukup dekat antara yang satu dengan yang lainnya.

Sangat tidak setuju

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

 Sangat setuju

Jelaskan apakah kedekatan rekan-rekan kerja anda cukup dekat antara yang satu dengan yang lainnya.:

.....

 .

6. Saya senang bekerja dengan rekan kerja yang saling membantu menyelesaikan pekerjaan.

Sangat tidak setuju

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

 Sangat setuju

Jelaskan mengapa anda senang bekerja dengan rekan kerja yang saling membantu menyelesaikan pekerjaan.:

.....

7. Atasan memberikan arahan yang jelas dalam pencapaian target yang ditetapkan.

Sangat tidak setuju

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

 Sangat setuju

Jelaskan mengapa atasan memberikan arahan yang jelas dalam pencapaian target yang ditetapkan:

.....

8. Saya senang dengan atasan yang memperlakukan pegawai bawahannya dengan baik.

Sangat tidak setuju

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

 Sangat setuju

Jelaskan apakah anda senang dengan atasan yang memperlakukan pegawai bawahannya dengan baik.:

.....

9. Kesempatan promosi jabatan yang besar yang diberikan oleh kantor kepada pegawai.

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

 Sangat tidak setuju Sangat setuju

Jelaskan bagaimana kesempatan promosi jabatan yang besar yang diberikan oleh kantor kepada pegawai

.....

10. Pemberian peluang karir pekerjaan bagi setiap pegawai. Sangat tidak setuju

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

 Sangat setuju

Jelaskan mengapa Pemberian peluang karir pekerjaan.:

.....

LAMPIRAN 2
TABULASI DATA

TEKNOLOGI INFORMASI (X)										
X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	Jumlah
9	8	9	9	10	10	10	9	10	10	94
4	6	6	8	7	6	7	7	7	6	64
3	4	4	6	6	5	6	9	8	6	57
9	10	10	10	10	10	10	10	10	9	98
2	2	2	4	2	2	2	2	6	4	28
10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	100
7	6	7	6	5	7	6	7	7	5	63
9	9	9	9	8	9	9	9	8	8	87
9	9	7	7	9	8	8	7	9	7	80
8	9	9	9	9	10	9	8	9	9	89
6	5	7	7	5	7	6	7	5	7	62
8	8	8	9	9	8	9	9	8	8	84
7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	70
10	10	10	10	9	9	9	9	9	9	94
8	9	9	10	10	8	9	9	9	9	90
6	8	4	6	6	8	8	6	6	8	66
10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	100
6	4	4	4	6	6	6	6	4	2	48
7	8	7	7	8	8	7	8	9	8	77
8	8	8	9	9	8	9	8	8	9	84
4	4	6	6	6	8	5	4	8	6	57
6	7	6	7	8	7	7	7	8	8	71
7	7	7	7	8	8	8	7	8	7	74
6	8	7	9	7	9	8	8	9	10	81
7	6	6	7	7	6	6	7	6	5	63
7	7	8	8	8	9	6	7	8	7	75
10	10	9	8	10	7	8	6	9	10	87
10	10	9	9	10	10	8	8	8	8	90
8	8	8	7	7	7	8	7	7	6	73
9	9	9	10	9	10	10	9	9	9	93
9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	90
7	9	7	9	8	9	8	9	9	9	84
9	10	10	9	10	9	9	10	10	10	96
7	8	7	7	7	8	7	7	8	7	73

8	8	8	9	9	9	9	8	9	8	85
6	6	6	6	6	6	6	7	6	6	61
9	9	8	8	9	9	8	8	9	9	86
9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	90
6	7	8	8	9	8	9	8	7	8	78
9	9	9	9	9	9	8	8	8	9	87
6	8	7	7	8	8	8	7	7	7	73
7	8	8	7	7	8	7	7	7	8	74
9	9	8	8	8	8	8	8	8	8	82
9	8	7	8	9	7	7	8	9	8	80
6	7	8	7	8	7	8	9	6	7	73
8	7	8	9	8	7	7	6	6	8	74
8	7	6	4	4	5	6	7	8	9	64
5	6	7	8	9	8	6	7	8	9	73
7	8	9	7	9	7	9	7	9	7	79
7	6	7	8	6	8	6	8	6	8	70
7	8	8	9	8	6	6	7	7	8	75
7	8	9	8	8	9	9	8	8	6	80
7	8	9	7	8	9	7	8	9	9	81
7	8	9	7	9	6	8	5	7	7	73
6	7	8	6	8	8	6	8	6	8	71
5	6	7	8	9	10	10	10	7	8	80
6	7	8	9	9	9	9	6	7	5	75
7	8	9	8	9	7	8	9	8	7	80
7	8	7	8	7	6	8	6	8	8	73
7	6	7	7	8	7	8	7	8	7	72
7	8	9	8	7	8	7	8	7	8	77
5	6	8	9	7	9	8	9	9	7	77
6	7	8	7	8	6	8	7	8	6	71
6	8	9	8	9	7	8	9	7	8	79
2	4	6	6	4	4	5	6	6	6	49
5	4	6	7	8	7	8	8	9	9	71
8	9	9	9	9	9	9	9	9	8	88
8	9	9	9	9	8	8	8	8	7	83
8	9	9	9	9	8	8	7	7	6	80
4	5	6	7	8	9	10	8	7	8	72
6	7	8	5	6	8	9	8	7	8	72
6	7	6	8	9	7	7	8	9	9	76
8	9	9	9	8	8	8	8	8	8	83
7	6	8	4	7	5	6	8	8	9	68
5	6	8	9	9	7	6	5	4	6	65
6	7	8	8	8	7	7	8	7	8	74
6	6	6	6	7	7	7	8	8	7	68

6	7	7	8	8	9	9	9	9	6	78
7	8	9	8	7	8	8	9	8	9	81
9	9	9	8	8	8	8	8	9	9	85
8	7	8	9	7	9	9	7	6	7	77
5	6	7	8	6	8	6	8	9	8	71
10	8	9	10	10	9	9	9	9	9	92
7	8	9	8	9	8	9	9	8	9	84
6	7	8	9	8	9	8	9	8	6	78
9	8	9	8	7	8	8	9	8	8	82
8	8	8	8	9	9	9	8	8	8	83
6	7	8	9	9	9	7	6	6	8	75
4	6	6	8	6	4	4	6	6	4	54
7	7	7	7	6	6	7	8	8	7	70
5	6	7	6	7	8	6	7	8	6	66
7	4	5	5	5	5	4	4	3	4	46
8	9	6	5	7	8	9	9	9	9	79
6	7	6	7	6	7	6	7	7	7	66
7	7	8	8	8	9	8	7	8	7	77
8	7	8	7	8	7	8	7	8	7	75
9	8	9	8	9	8	7	8	8	8	82
8	8	8	8	8	9	9	9	8	8	83
9	8	9	8	9	8	9	8	8	9	85
9	9	9	9	8	8	9	8	7	6	82

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
ALAUDDIN
 M A K A S S A R

KINERJA PEGAWAI (Y)										
Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	Y1.8	Y1.9	Y1.10	Jumlah
8	9	8	6	9	7	10	9	10	10	86
6	8	7	8	6	4	6	7	6	6	64
6	6	5	6	6	4	6	4	6	7	56
9	10	10	10	10	9	8	9	10	7	92
2	4	2	5	6	8	8	4	4	2	45
10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	100
9	7	6	7	6	7	7	6	7	5	67
8	9	8	8	8	8	8	3	9	9	78
8	8	6	6	8	8	7	7	9	8	75
9	8	8	7	10	9	10	9	10	10	90
6	6	6	7	7	6	5	7	5	7	62
8	8	8	6	7	8	8	8	8	8	77
7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	70
10	9	9	9	8	10	8	8	9	7	87
8	8	5	5	10	7	7	7	8	9	74
3	3	4	3	4	4	8	5	4	7	45
10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	100
6	6	8	8	6	6	4	4	4	4	56
7	9	8	6	9	9	9	8	9	9	83
8	7	7	6	8	8	8	8	7	7	74
6	6	4	8	4	7	6	8	6	4	59
6	6	8	6	8	7	6	7	9	8	71
7	6	6	6	7	7	6	6	7	7	65
8	9	9	8	6	7	8	7	9	9	80
7	7	6	6	7	7	6	6	6	6	64
10	6	10	7	7	6	7	8	8	8	77
10	8	5	8	10	10	10	10	7	8	86
8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	80
7	6	7	7	6	7	8	8	8	8	72
10	10	9	9	9	7	10	10	10	10	94
9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	90
6	8	9	8	9	8	9	7	9	9	82
9	9	9	9	10	9	10	10	10	10	95
7	7	6	7	8	7	6	8	7	7	70
8	8	9	6	10	10	8	9	10	10	88

6	6	5	5	6	6	7	5	7	7	60
9	8	8	8	9	10	9	9	9	9	88
8	9	9	9	8	9	10	10	8	10	90
7	6	6	7	8	8	8	8	6	7	71
10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	100
6	5	6	5	6	9	8	7	6	7	65
7	7	6	6	8	8	7	7	7	8	71
10	8	7	7	7	10	9	8	7	9	82
8	7	6	8	7	7	8	8	8	8	75
5	6	5	7	8	7	7	8	9	8	70
7	8	9	8	8	8	9	8	7	7	79
5	6	4	3	5	4	6	7	8	9	57
8	7	8	9	7	8	9	7	7	8	78
5	6	7	8	9	9	9	8	8	8	77
4	5	6	7	8	8	8	8	7	7	68
7	8	7	8	8	8	8	8	7	7	76
6	7	8	8	8	7	6	7	8	8	73
7	8	9	9	7	6	7	8	8	9	78
6	7	8	6	8	6	8	6	8	6	69
7	8	9	9	8	7	8	6	8	7	77
5	7	7	8	9	9	8	9	8	10	80
6	7	8	8	7	8	9	6	7	8	74
10	8	9	8	6	8	7	8	7	7	78
6	7	8	8	7	8	8	8	8	8	76
7	8	8	6	7	6	7	8	8	7	72
6	7	8	7	8	7	8	7	8	7	73
10	9	9	9	8	9	8	9	7	8	86
6	5	7	7	6	6	8	8	6	8	67
8	7	9	7	9	7	9	7	9	7	79
4	6	2	2	4	6	4	4	4	6	42
10	9	9	9	8	8	8	8	9	9	87
9	8	8	9	9	9	9	8	9	7	85
10	10	10	9	9	9	8	8	9	8	90
10	9	8	8	9	9	8	7	8	9	85
8	5	4	3	2	5	6	7	5	4	49
8	6	8	8	9	9	9	7	8	7	79
4	5	6	6	7	5	6	7	4	5	55
10	8	9	9	9	9	8	8	9	9	88
5	6	5	6	6	7	5	6	8	7	61
10	9	8	8	10	10	10	9	8	7	89
9	9	8	7	6	6	5	3	5	6	64

5	6	7	8	8	9	7	5	5	5	65
10	9	8	7	8	7	8	8	8	8	81
9	7	7	7	8	9	9	8	10	9	83
10	10	10	9	8	7	8	9	9	9	89
9	8	9	9	9	9	9	9	8	7	86
6	7	7	8	8	8	9	9	9	9	80
10	9	9	9	9	9	9	9	8	9	90
8	8	8	8	8	7	7	8	9	8	79
10	9	9	8	7	7	8	8	9	9	84
9	7	8	9	9	7	6	7	8	8	78
10	9	9	9	9	9	9	9	8	8	89
9	7	7	7	7	6	6	6	7	8	70
6	7	8	6	4	2	6	2	6	2	49
10	9	8	8	8	8	8	8	8	8	83
8	9	7	8	9	9	8	9	9	9	85
6	7	7	6	7	6	4	6	7	7	63
10	9	5	6	7	6	8	8	8	8	75
9	8	9	6	5	7	7	6	6	6	69
9	8	8	8	7	6	5	6	7	7	71
8	9	8	9	8	9	8	9	8	9	85
8	8	8	8	7	8	8	7	8	8	78
10	10	10	9	9	8	10	10	10	10	96
9	8	8	9	9	8	8	9	9	8	85
10	10	10	9	8	7	8	8	8	8	86

KEPUASAN KERJA (Z)										
Z1.1	Z1.2	Z1.3	Z1.4	Z1.5	Z1.6	Z1.7	Z1.8	Z1.9	Z1.10	Jumlah
9	10	10	8	9	9	9	9	10	10	93
6	6	4	4	2	4	3	4	6	7	46
4	4	2	4	2	2	2	4	6	6	36
8	9	10	10	10	9	9	9	10	10	94
4	2	6	4	2	4	2	6	6	6	42
10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	100
7	6	7	8	9	6	7	8	9	8	75
9	8	8	9	9	9	8	8	8	8	84
8	9	9	9	9	8	8	8	8	8	84
9	10	9	8	7	9	8	8	8	9	85
6	5	7	5	7	6	5	7	5	6	59
8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	80
7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	70
9	10	10	10	10	9	9	9	10	10	96
7	6	6	8	9	7	6	5	5	6	65
4	4	2	4	4	4	2	2	6	4	36
10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	100
4	6	4	6	2	2	2	4	6	6	42
8	8	8	9	8	8	9	8	8	9	83
9	8	8	9	8	10	9	9	9	8	87
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
6	6	6	6	6	6	8	6	6	8	64
9	9	10	8	9	9	8	8	9	9	88
4	3	8	9	9	4	7	9	4	9	66
5	4	5	6	6	6	5	5	6	7	55
5	7	8	7	7	7	8	9	7	10	75
7	10	10	10	10	10	7	7	5	5	81
8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	80
9	10	9	9	8	8	8	8	8	8	85
9	7	9	8	9	9	8	6	8	7	80
9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	90
9	5	8	9	9	9	10	10	9	9	87
10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	100
9	9	8	8	9	8	8	8	8	8	83
10	8	9	10	10	10	9	9	8	9	92
6	8	7	7	8	7	7	7	6	5	68
10	10	9	9	10	10	7	8	7	8	88
8	8	8	9	9	8	8	9	8	9	84
8	8	7	9	10	9	9	8	9	8	85
9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	90
7	7	6	7	5	6	6	6	6	8	64
8	9	10	9	10	8	7	8	8	8	85

2	4	4	4	2	2	2	2	4	6	32
7	8	8	8	8	8	8	7	7	8	77
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	2	4	4	2	6	6	2	6	40
8	7	8	7	9	7	8	6	5	6	71
7	8	6	7	5	5	5	7	7	7	64
6	8	6	8	6	8	8	8	7	8	73
8	9	8	9	8	9	7	9	8	9	84
8	9	8	9	8	9	7	8	7	8	81
7	8	8	9	9	9	9	9	7	7	82
8	9	9	9	9	8	8	8	8	8	84
8	7	7	6	7	8	7	6	7	8	71



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
ALAUDDIN
 M A K A S S A R

HASIL UJI VALIDITAS

100 100 100

UNIVERSITAS ISLAM NEGARA

[illegible]

N		100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
X4	Pearson Correlation	.495**	.631**	.698**	1	.719**	.663**	.587**	.494**	.424**	.449**	.769**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N		100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
X5	Pearson Correlation	.595**	.696**	.727**	.719**	1	.666**	.718**	.524**	.522**	.536**	.840**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
N		100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
X6	Pearson Correlation	.527**	.619**	.624**	.663**	.666**	1	.744**	.612**	.510**	.535**	.812**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
N		100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
X7	Pearson Correlation	.569**	.674**	.643**	.587**	.718**	.744**	1	.688**	.556**	.541**	.840**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000

N		100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
X8	Pearson Correlation	.443**	.551**	.558**	.494**	.524**	.612**	.688**	1	.609**	.586**	.751**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
N		100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
X9	Pearson Correlation	.461**	.580**	.463**	.424**	.522**	.510**	.556**	.609**	1	.663**	.717**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
N		100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
X10	Pearson Correlation	.518**	.615**	.539**	.449**	.536**	.535**	.541**	.586**	.663**	1	.747**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
N		100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
JUMLAH	Pearson Correlation	.780**	.880**	.844**	.769**	.840**	.812**	.840**	.751**	.717**	.747**	1

Y5	Pearson Correlation	.444**	.570**	.537**	.605**	1	.708**	.618**	.614**	.697**	.621**	.819**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Y6	Pearson Correlation	.436**	.444**	.381**	.538**	.708**	1	.656**	.604**	.499**	.480**	.733**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Y7	Pearson Correlation	.413**	.454**	.447**	.471**	.618**	.656**	1	.656**	.596**	.558**	.746**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Y8	Pearson Correlation	.504**	.500**	.433**	.523**	.614**	.604**	.656**	1	.631**	.662**	.786**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Y9	Pearson Correlation	.536**	.655**	.597**	.505**	.697**	.499**	.596**	.631**	1	.754**	.828**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Y10	Pearson Correlation	.456**	.552**	.462**	.387**	.621**	.480**	.558**	.662**	.754**	1	.760**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
JUMLAH	Pearson Correlation	.752**	.815**	.771**	.769**	.819**	.733**	.746**	.786**	.828**	.760**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

		Z1	Z2	Z3	Z4	Z5	Z6	Z7	Z8	Z9	Z10	JUMLAH
Z1	Pearson Correlation	1	.772**	.720**	.669**	.681**	.716**	.698**	.645**	.654**	.585**	.845**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Z2	Pearson Correlation	.772**	1	.753**	.685**	.649**	.729**	.668**	.645**	.589**	.562**	.836**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Z3	Pearson Correlation	.720**	.753**	1	.726**	.801**	.753**	.772**	.778**	.600**	.562**	.890**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Z4	Pearson Correlation	.669**	.685**	.726**	1	.780**	.785**	.719**	.730**	.600**	.559**	.860**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Z5	Pearson Correlation	.681**	.649**	.801**	.780**	1	.797**	.803**	.718**	.558**	.496**	.872**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Z6	Pearson Correlation	.716**	.729**	.753**	.785**	.797**	1	.761**	.698**	.655**	.517**	.884**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Z7	Pearson Correlation	.698**	.668**	.772**	.719**	.803**	.761**	1	.857**	.612**	.602**	.892**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000

N		100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Z8	Pearson Correlation	.645**	.645**	.778**	.730**	.718**	.698**	.857**	1	.605**	.707**	.873**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Z9	Pearson Correlation	.654**	.589**	.600**	.600**	.558**	.655**	.612**	.605**	1	.606**	.759**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Z10	Pearson Correlation	.585**	.562**	.562**	.559**	.496**	.517**	.602**	.707**	.606**	1	.721**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
JUMLAH	Pearson Correlation	.845**	.836**	.890**	.860**	.872**	.884**	.892**	.873**	.759**	.721**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

LAMPIRAN 4

UJI RELIABILITAS

i. Teknologi Informasi

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.936	10

ii. Kinerja Pegawai

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.926	10

iii. Kepuasan Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.955	10

LAMPIRAN 5

UJI NORMALITAS

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	7.26356363
Most Extreme Differences	Absolute	.075
	Positive	.066
	Negative	-.075
Test Statistic		.075
Asymp. Sig. (2-tailed)		.177 ^c

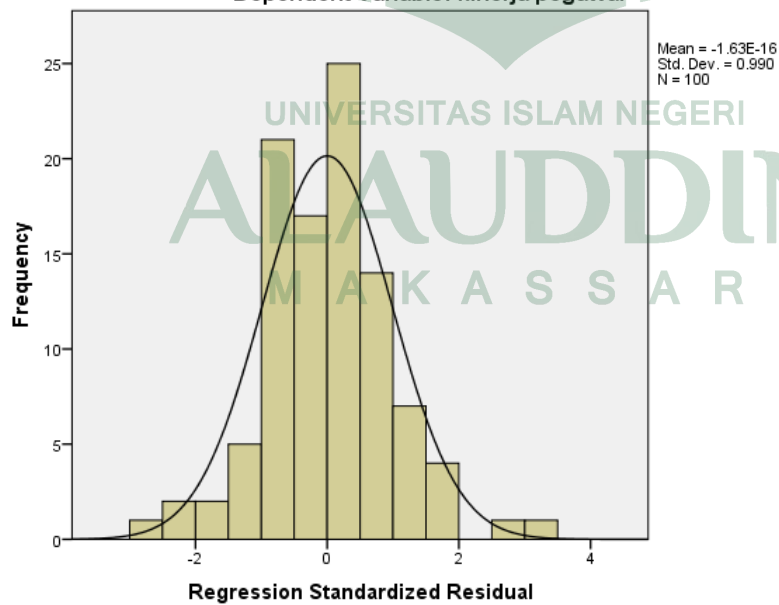
a. Test distribution is Normal.

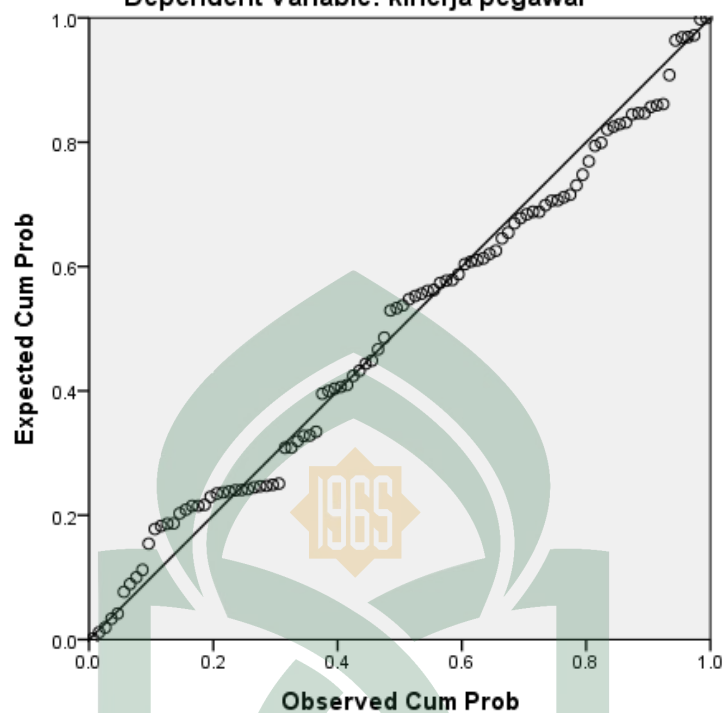
b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Histogram

Dependent Variable: kinerja pegawai



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual**Dependent Variable: kinerja pegawai**

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
ALAUDDIN
M A K A S S A R

LAMPIRAN 6

UJI REGRESI SEDERHANA

Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.466	5.041		2.473	.015
	teknologi informasi	.834	.065	.791	12.783	.000

a. Dependent Variable: kinerja pegawai

UJI MODERATED REGRESSION ANALYSIS

Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	33.922	15.745		2.154	.034
	teknologi informasi	.264	.244	.251	1.084	.281
	kepuasan kerja	.212	.238	.309	.1331	.851
	teknologi informasi*kepuasan kerja	.004	.003	.626	1.891	.00

a. Dependent Variable: kinerja pegawai

UJI DETERMINASI

Uji R^2 Regresi Sederhana

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.791 ^a	.625	.621	7.643

a. Predictors: (Constant), teknologi informasi

b. Dependent Variable: kinerja pegawai

Uji R^2 Regresi Berganda

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.815 ^a	.665	.654	7.303

a. Predictors: (Constant), kepuasan kerja , teknologi informasi, teknologi informasi*kepuasan kerja

b. Dependent Variable: kinerja pegawai

UJI HIPOTESIS

➤ Uji Simultan (Uji F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	9544.879	1	9544.879	163.401	.000 ^b
	Residual	5724.561	98	58.414		
	Total	15269.440	99			

a. Dependent Variable: kinerja pegawai

b. Predictors: (Constant), teknologi informasi

➤ Uji Simultan (Uji F) Moderasi

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	10149.444	3	3383.148	63.434	.000 ^b
	Residual	5119.996	96	53.333		
	Total	15269.440	99			

a. Dependent Variable: kinerja pegawai

b. Predictors: (Constant), kepuasan kerja , teknologi informasi, teknologi informasi*kepuasan kerja

UJI t REGRESI LINEAR SEDERHANA

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.466	5.041		2.473	.015
	teknologi informasi	.834	.065	.791	12.783	.000

a. Dependent Variable: kinerja pegawai

UJI t REGRESI LINEAR BERGANDA

Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	33.922	15.745		2.154	.034
	teknologi informasi	.264	.244	.251	1.084	.281
	kepuasan kerja	.212	.238	.309	.1331	.851
	teknologi informasi*kepuasan kerja	.004	.003	.626	1.891	.002

a. Dependent Variable: kinerja pegawai

LAMPIRAN 7

DOKUMENTASI



DAFTAR RIWAYAT HIDUP



Penulis ini bernama Irsal Nurariansyah, lahir pada tanggal 8 November 1996 di Makassar, penulis ini merupakan anak pertama dari 2 bersaudara pasangan suami istri Bapak Syamsul Bahri dan Ibu Irmawati. Penulis ini berdomisili di kelurahan Layang Kecamatan Bontoala RT 003 RW 005 No.5 jalan sibula dalam Kelurahan Layang Kecamatan Bontoala Kabupaten Makassar Provinsi Sulawesi Selatan.

Adapun pendidikan formal penulis dimulai dari SDN. Inpres Layang Tua I lulus tahun 2008. Penulis melanjutkan pendidikan di SMP Negeri 7 Makassar lulus tahun 2011. Pendidikan Sekolah Menengah Atas ditempuh di SMA Negeri 4 Makassar lulus tahun 2014. Selanjutnya pada tahun 2015 penulis terdaftar sebagai mahasiswa Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam (FEBI) Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
ALAUDDIN
M A K A S S A R